




3 1761 11649303 2



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116493032>

55
3
HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Monday, September 22, 1980

Chairman: Mr. Brian Tobin

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 1

Le lundi 22 septembre 1980

Président: M. Brian Tobin

Minutes of Proceedings and Evidence
of Sub-Committee A of the Special
Committee on

Procès-verbaux et témoignages
du Sous-Comité A du Comité Spécial
sur les

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

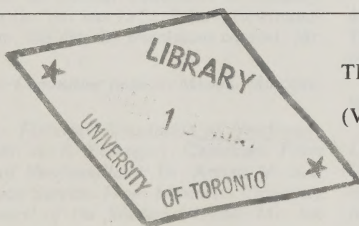
Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

Canada

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

Sub-Committee A of the
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: Mr. Brian Tobin

Messrs.

Hawkes

Marceau

Sous-Comité A du
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: M. Brian Tobin

Messieurs

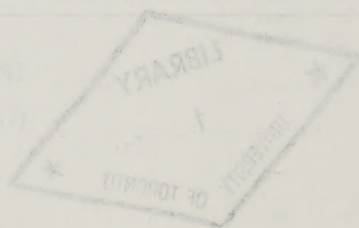
McDermid

(Quorum 3)

Le greffier du Sous-Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee



Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, SEPTEMBER 22, 1980

(1)

[Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in St. John's, Newfoundland at 2:35 o'clock p.m. this day.

Mr. Tobin took the Chair.

Members of the Sub-Committee present: Mr. Tobin.

Witnesses: From the Newfoundland and Labrador Federation of Labour: Mr. Tom Mayo, President. From the Newfoundland Construction Labor Relations Association: Mr. W. A. Alcock, Director of Labor Relations. From the School Counsellors Association of Newfoundland: Mr. Frederick F. French, President; Mr. Hubert Norman, Director, Teacher Welfare, Newfoundland Teachers Association.

The Sub-Committee began its hearings, pursuant to an Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

At 3:55 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 7:30 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING

(2)

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in St. John's, Newfoundland at 8:43 o'clock p.m. this day. By unanimous consent, Mr. Tobin took the Chair.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Marceau, McDermid and Tobin.

Witnesses: From the Fisheries Association of Newfoundland and Labrador: Mr. A. A. Etchegary, Chairman. From Memorial University of Newfoundland: Dr. Arthur M. Sullivan, Director, Extension Service. From Memorial University of Newfoundland Council of the Students' Union: Mr. Joe Greene, President.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

At 9:25 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 2:30 o'clock p.m. on Tuesday, September 23, 1980.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 22 SEPTEMBRE 1980

(1)

[Traduction]

Le Sous-Comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à St-Jean, Terre-Neuve, à 14 h 35.

M. Tobin assume la présidence.

Membre du Sous-Comité présent: M. Tobin.

Témoins: De la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador: M. Tom Mayo, président. De la Newfoundland Construction Labor Relations Association: M. W. A. Alcock, directeur du service des relations de travail. De l'Association des conseillers scolaires de Terre-Neuve: M. Frederick F. French, président; M. Hubert Norman, directeur, Teacher Welfare, Newfoundland Teachers Association.

Le Sous-Comité entreprend ses audiences conformément à un ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 15 h 55, le Sous-Comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

(2)

Le Sous-Comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à St-Jean, Terre-Neuve, à 20 h 43. Du consentement unanime, M. Tobin prend place au fauteuil.

Membres du Sous-Comité présents: MM. Marceau, McDermid et Tobin.

Témoins: De la Fisheries Association of Newfoundland and Labrador: M. A. A. Etchegary, président. De la Memorial University of Newfoundland: M. Arthur M. Sullivan, directeur, service d'extension. Du Memorial University of Newfoundland Council of the Students' Union: M. Joe Greene, président.

Le Sous-Comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 21 h 25, le Sous-Comité suspend ses travaux jusqu'au mardi 23 septembre 1980, à 14 h 30.

Le greffier du Sous-Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, September 22, 1980

• 1436

[Text]

The Chairman: I declare this parliamentary committee in session.

First of all, I should explain to those of you here in the press that we have a rather unique situation and that I have just been given the opportunity, by unanimous consent, to nominate myself as chairman, and no objection is possible at all. Two of the other committee members, who are supposed to be here with us today, Mr. Marceau and Mr. McDermid, have discovered St. John's fog. One of them I understand is in Gander and the other one is to catch a later flight today. The weather has given us some problems but we expect to have them both with us, hopefully later on this afternoon and certainly by this evening.

I should tell you that the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s comprises seven members of Parliament, from all three parties in the House of Commons. We have the chief critic from the Conservative Party on manpower, Mr. Jim Hawkes, and the chief critic from the NDP Party on manpower planning as well and the Department of Manpower, Mr. David Orlikow. Mr. McDermid is a PC member from Brampton-Georgetown, Ontario, and Mr. Gilles Marceau is a Liberal member from Jonquière, Quebec. There are just three of us here in Newfoundland. Simultaneously, there are three other members who are starting today in the Province of Nova Scotia, doing basically the same thing. We have had to split the committee as there are only seven members.

I suppose I should read for the record the order of reference. It reads:

That a special committee of the House of Commons . . . be appointed . . . to examine and report upon shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980s and to recommend initiatives that the Committee sees fit, to review existing federal policies and programs intended to deal with skill shortages and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists in this matter.

While the terms of reference would appear to be somewhat narrow, the committee has made it a point to examine this question of manpower planning in a very broad kind of way. We have always made it a point to hear testimony from anybody who has an interest in the field and not necessarily someone who falls within the scope of the terms of reference.

I should tell you that witnesses are invited to present briefs or give testimony in a number of ways. They can come here and give us a written brief, an oral presentation, we can have some questions and answers. They can come here without a written brief and simply give an oral presentation or anybody who is interested, after the committee has left Newfoundland, can certainly send along a submission to the committee direct-

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 22 septembre 1980

[Translation]

Le président: La séance est ouverte.

Je commencerai par expliquer aux journalistes qu'il s'agit aujourd'hui d'une situation assez particulière puisque je viens de recevoir le consentement unanime pour me désigner président sans qu'aucune objection ne soit possible. Deux des autres membres du Comité, M. Marceau et M. McDermid, qui auraient dû être là ont été pris par le brouillard de St. John. Si je ne m'abuse, l'un se trouve à Gander et l'autre devrait prendre un autre vol dans la journée. Le mauvais temps nous pose donc quelques problèmes mais nous espérons qu'ils nous auront rejoints dans l'après-midi ou du moins ce soir.

Le comité spécial des perspectives d'emploi pour les années 80 se compose de sept députés représentant les trois partis siégeant à la Chambre des communes. Nous avons le critique du parti conservateur pour la main-d'œuvre, M. Jim Hawkes et le critique du parti néo-démocrate pour la planification de la main-d'œuvre et le ministre de la Main-d'œuvre en général, M. David Orlikow. M. McDermid est député conservateur de Brampton-Georgetown (Ontario) et M. Gilles Marceau député libéral de Jonquière (Québec). Nous ne sommes que trois à Terre-Neuve. Trois autres députés tiennent aujourd'hui des audiences en Nouvelle-Écosse. Il nous a fallu diviser le Comité car nous ne sommes que sept en tout.

Voici notre ordre de renvoi:

Qu'un comité spécial de la Chambre des communes . . . soit constitué . . . pour faire des études et des rapports sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada compte tenu des besoins du développement économique des années 1980 et pour recommander les initiatives qu'il jugera bonnes, revoir les politiques et programmes fédéraux actuels destinés à palier les pénuries des spécialistes et s'informer des points de vue de spécialistes de l'industrie, de la main-d'œuvre, du bénévolat, des ressources humaines et de l'enseignement en cette matière.

Si ce mandat peut sembler un peu étroit, le Comité est bien décidé à examiner toute la question de la planification de la main-d'œuvre dans un contexte au contraire très large. Nous tenons toujours à entendre quiconque s'intéresse à ce problème et pas simplement ceux qui correspondent exactement à la définition de notre mandat.

Les intéressés sont invités à présenter des mémoires et à témoigner de diverses façons. Ils peuvent en effet nous soumettre un mémoire par écrit et faire une déclaration orale devant le comité qui peut ensuite les interroger. Mais le mémoire écrit n'est pas nécessaire et les témoins peuvent aussi venir simplement prendre la parole devant le comité et si lorsque nous aurons quitté Terre-Neuve, certains veulent envoyer une com-

[Texte]

ly to Ottawa and it will be included and incorporated in the final report and considered by the committee.

• 1440

Having said that, I should let the witnesses and the press know that the order of witnesses this afternoon begins with Mr. Tom Mayo, the President of the Newfoundland and Labrador Federation of Labour; Mr. W. A. Alcock, the Director of Labour Relations, Newfoundland Construction Labour Relations Association; Mr. Frederick F. French is here, President of the School Counsellors Association of Newfoundland; and Mr. Joe Green, President of the Council of the Student's Union, Memorial University of Newfoundland as well will be presenting a brief this afternoon.

There may be others. I would just like to say that any other witnesses who have come in since we began, would you please make yourself known to the Clerk, Mrs. Audrey O'Brien, so that we can schedule a time for you to appear.

Mr. Mayo, if you would care to start, sir.

Mr. Tom Mayo (President, Newfoundland and Labrador Federation of Labour): Thank you, Mr. Chairman.

Let me say that at first we were a little confused as to what task force we were to deal with. We had initially started off dealing with critical skills and I had prepared a brief to that effect. We find later, after we had prepared a brief on that, that it was employment opportunities. We consequently directed our attention to that matter and are pleased to be able to deal with both in part.

I would like to say from the beginning that we endorse the position of the Canadian Labour Congress as presented to you on July 7 of this year. Having said that, I will now present our brief on the matters of concern.

Mr. Chairman and members of the task force, we appreciate the opportunity to present our views on the matters under discussion by this task force.

The Newfoundland and Labrador Federation of Labour is the provincial arm of the Canadian Labour Congress and is the official voice of labour in this province. We represent 60,000 trade unionists, workers from almost every endeavour.

We commend the government for setting up this task force. It is an indication that the government may at long last recognize the problem of critical skills shortages and the importance of job training, and the need to create employment opportunities for the 1980s. We hope that the deliberations of this task force will have a positive impact on the economy of this province.

Because Canada has no clearly articulated economic and social goals, and our politicians neglect economic planning, we have no industrial and economic development strategy, nor do we have a transportation policy.

The seriousness of the crisis facing Canada, and in particular Newfoundland and Labrador, makes it essential that we have an industrial and economic development strategy. A transportation policy that takes into account the energy crisis must be a part of such a strategy.

[Traduction]

munication écrite au comité à Ottawa, nous en tiendrons bien sûr compte dans notre rapport final.

Cela dit, j'informe les témoins et la presse que nous suivrons cet après-midi l'ordre suivant: M. Tom Mayo, président de la Newfoundland and Labrador Federation of Labour; M. W. A. Alcock, directeur des relations de travail, Newfoundland Construction Labour Relations Association; M. Frederick F. French, président de l'Association des conseillers scolaires de Terre-Neuve; et M. Joe Green, président du Conseil du syndicat des étudiants de l'université Memorial de Terre-Neuve.

Peut-être y en a-t-il d'autres mais les témoins arrivés après l'ouverture de la séance devront aviser le greffier, M^{me} Audrey O'Brien, qu'ils souhaitent figurer à cette liste.

Monsieur Mayo, si vous voulez commencer.

M. Tom Mayo (président, Newfoundland and Labrador Federation of Labour): Merci, monsieur le président.

Je vous dirai tout de suite qu'au début nous n'avions pas très bien compris ce qui était votre comité spécial. On avait commencé à préparer un mémoire sur les pénuries de spécialistes quand nous nous sommes aperçus qu'il s'agissait plutôt des perspectives d'emploi. Nous nous sommes donc attachés à ces deux aspects.

Précisons tout d'abord que nous endossons la position qu'a pris devant vous le Congrès du travail du Canada le 7 juillet dernier. Passons maintenant aux questions qui nous préoccupent particulièrement.

Monsieur le président et membres du comité spécial, c'est avec plaisir que nous venons vous donner notre avis sur les questions que vous étudiez.

La Newfoundland and Labrador Federation of Labour est la branche provinciale du Congrès du travail du Canada et la voix officielle des syndicats dans notre province. Nous représentons 60,000 syndicalistes dans pratiquement tous les secteurs.

Nous félicitons le gouvernement d'avoir constitué ce comité spécial puisque cela montre qu'il reconnaît peut-être enfin le problème de la pénurie de spécialistes et l'importance de la formation professionnelle ainsi que de la création de perspectives d'emplois pour les années 1980. Nous espérons donc que vos délibérations auront un effet positif sur l'économie de notre province.

Étant donné que le Canada ne s'est pas fixé d'objectifs socio-économiques très précis et que nos hommes politiques semblent négliger la planification économique, nous ne disposons pas de stratégie de développement industriel et économique ni de politique des transports.

La gravité de la crise qui sévit au Canada et plus particulièrement à Terre-Neuve et au Labrador montre combien il est essentiel que nous nous dotions d'une stratégie de développement industriel et économique. Stratégie qui doit comporter une politique de transports qui tienne compte de la crise énergétique.

[Text]

We see the fisheries and the exploration, development and production of offshore oil and gas, and the upgrading of our transportation system as holding great potential for employment opportunities for the 1980s and beyond.

With the proper planning, with realistic and far-reaching policies, and some initiative, the fisheries could be the centre for economic development for many decades to come. We must establish in Newfoundland and Labrador the means of complete processing of our fish and fish products. We must also devise methods of improving quality and we must produce a greater variety of finishing product.

The recent discovery of oil and gas off our shores presents great potential economic and employment opportunities for Canada and in particular for Newfoundland and Labrador. It is, therefore, imperative that our governments take steps to ensure that Canadians and, in particular, Newfoundlanders receive the maximum benefits of this potential industry.

Transportation also presents tremendous potential for employment opportunities. All modes of transportation in this province are in dire need of upgrading. Ever since confederation, and as one of the planks of that agreement, transportation incentives have been used to reduce economic disparities between regions and, rightly so, given the vast distances and the relatively sparse population of this country. It is to Canada's shame that after more than 30 years of confederation there are still citizens of our province whose only access to other parts of our country is by water transport.

The need and the opportunity are obvious. What is required is action. Here, then, are our proposals for employment opportunities for the 1980s.

1. The federal government should co-operate with, and provide massive assistance to, the provincial government to:

(a) modify existing fish plants to improve quality of product and to maximize processing;

(b) establish new plants such as canneries to diversify the end-product processing;

(c) seek new markets and marketing techniques;

(d) overcome existing barriers to the export of fully processed fish;

(e) provide facilities for the building, servicing and maintenance of all fishing boats and ships, oil-rigs and supply vessels;

(f) encourage the establishment of industries to manufacture ropes, twines, nets, and other materials required by the fishing industry.

[Translation]

Nous jugeons que les pêches, la prospection, le développement et l'exploitation du pétrole et du gaz au large des côtes ainsi que l'amélioration de notre réseau de transport auront une incidence très significative sur les perspectives d'emploi des années 80 et au-delà.

Une bonne planification, des politiques réalistes et à long terme ainsi qu'un certain degré d'initiative devraient permettre aux pêches d'être au centre même de l'expansion économique des décennies à venir. Nous devons nous donner à Terre-Neuve et au Labrador les moyens de conditionner entièrement les produits de notre pêche. Nous devons également trouver comment améliorer la qualité et sortir un plus large éventail de produits finis.

La découverte récente de pétrole et de gaz au large de nos côtes offre un potentiel économique important et de nombreuses perspectives d'emploi pour le Canada et pour Terre-Neuve et le Labrador en particulier. Il devient donc impératif que nos gouvernements prennent les mesures voulues pour assurer que les Canadiens et particulièrement ceux de Terre-Neuve bénéficient au maximum de ce potentiel industriel.

Les transports offrent également des perspectives d'emploi considérables. Dans notre province, tous les modes de transport doivent absolument être améliorés. Depuis les tous débuts de la Confédération et à la base même de cet accord, les transports ont servi à diminuer les disparités économiques entre les régions ce qui est tout à fait normal quand on considère les distances énormes qui séparent une population relativement éparse au Canada. La honte du Canada est qu'après 30 ans de confédération, il reste dans notre province certains citoyens qui ne peuvent accéder aux autres régions du pays que par la mer.

Les besoins et les perspectives sont évidents. Il faut agir. Voici maintenant les propositions que nous souhaitons attacher aux perspectives d'emploi pour les années 80.

1. Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec le gouvernement provincial tout en lui apportant un appui massif pour:

(a) Modifier les usines de poisson actuelles afin d'améliorer la qualité du produit et d'augmenter la rentabilité du conditionnement;

(b) Aménager de nouvelles installations telles que des conserveries pour diversifier le conditionnement du produit final;

(c) Rechercher de nouveaux marchés et de nouvelles techniques de commercialisation;

(d) Renvoyer les barrières actuelles aux exportations de poisson sous forme de produits finis;

(e) Faciliter la construction, le service et l'entretien de tous les bateaux et navires de pêche, des tours de forage et des vaisseaux d'approvisionnement;

(f) Encourager l'établissement d'industries pour fabriquer des cordages, ficelles, filets et d'autres éléments nécessaires à l'industrie de la pêche.

• 1445

2. The federal government should pursue a policy that only Canadian ships should engage in the fishery within the 200-

2. Le gouvernement fédéral doit avoir pour politique de n'autoriser que les navires canadiens à pêcher en-deçà de la

[Texte]

mile limit or to the limit of the continental shelf, whichever is greater.

3. The federal government should upgrade, improve and expand harbour and dry dock facilities at St. John's.

4. The provincial government should improve and expand the shipbuilding and dry dock facilities at Marystown.

5. The task force should recommend that the federal government proceed, without further delay, with the building of a synchrolift for the port of St. John's.

6. The federal government should co-operate with, and provide assistance to, the provincial government to upgrade and widen the TransCanada Highway, to improve the provincial highway system and to construct the Trans-Labrador Highway.

7. The federal government should instruct the CNR to improve, upgrade and promote the use of its railroad in this province.

8. The provincial government should proceed with the lower Churchill Hydro project and the federal government should provide adequate assistance.

9. The task force should recommend that PetroCanada purchase, modify and reactivate the Come-By-Chance oil refinery.

We believe that our province has the potential to provide a standard of living equal to, if not exceeding, the Canadian average. With the adoption of our proposals to provide employment opportunities for the eighties and the development of an economic strategy, the Newfoundland and Labrador economy will have the potential for growth, economic stability and improvement in the quality of life.

To deal with the second part regarding skilled-trades training, in line with the position of the Canadian Labour Congress, the Newfoundland and Labrador Federation of Labour recognizes that a policy of skilled-trades training must be national in scope, meaning that skilled-trades training programs must be implemented in all industrial sectors, service sectors, primary production and government operations where shortages present a problem. This approach would guarantee that some sectors which are providing the training would not lose the skilled workers to other sectors that have borne none of the cost of training.

This concept goes hand in hand with the idea of equalization of costs. It appears evident that when the costs of training are equalized among all employers this training becomes an investment.

In the area of administration of such a national policy the two groups most equipped, who know and understand the industrial sector are, of course, labour and management. One of the main reasons why government policies have failed in the past must be attributed to the noninvolvement in the planning process of both of these groups.

The lack of skilled tradesmen will mean lost markets, job opportunities and investment in terms of the national economy.

[Traduction]

limite de 200 milles ou du plateau continental s'il est plus éloigné.

3. Le gouvernement fédéral doit améliorer et agrandir le port et les installations de cale sèche à St. John.

4. Le gouvernement provincial doit améliorer et développer la construction navale et les installations de cale sèche à Marystown.

5. Le Comité spécial devra recommander que le gouvernement fédéral entreprenne sans plus attendre la construction d'un élévateur synchronisé pour le port de St. John.

6. Le gouvernement fédéral doit coopérer avec le gouvernement provincial et l'aider à réparer et élargir la Transcanadienne, à améliorer le réseau routier provincial et à construire la route Trans-Labrador.

7. Le gouvernement fédéral doit ordonner au CN d'améliorer et de réparer ses voies ferrées tout en encourageant l'utilisation dans notre province.

8. Le gouvernement provincial doit effectuer les travaux hydrauliques nécessaires pour le bas Churchill et le gouvernement fédéral lui fournir l'assistance voulue.

9. Le Comité spécial devrait recommander que PetroCanada achète, modifie et ouvre la raffinerie pétrolière de Come-By-Chance.

Nous estimons que notre province dispose du potentiel voulu pour offrir un niveau de vie égale sinon supérieur à la moyenne canadienne. Nos propositions offrent des perspectives d'emplois pour les années 80 et une stratégie économique devrait donner à Terre-Neuve et au Labrador une expansion et une stabilité économique ainsi qu'une qualité de vie supérieure.

La deuxième partie de notre exposé porte sur la formation de spécialistes et, comme le Congrès du travail du Canada, la Newfoundland and Labrador Federation of Labour reconnaît que dans ce secteur toute politique doit être nationale pour que les programmes de formation de spécialistes s'appliquent à toutes les branches des secteurs primaire, secondaire et tertiaire chaque fois que l'on constate une pénurie. Cela garantirait que les secteurs qui offrent une formation ne perdent pas les spécialistes qu'ils ont formés alors que d'autres les recevraient sans avoir supporté le fardeau de la formation.

Ce principe va de pair avec celui de la péréquation des coûts. Il me semble évident que lorsque le coût de formation est réparti entre tous les employeurs, cela devient un investissement.

Pour administrer une telle politique, les deux groupes les mieux équipés, ceux qui connaissent et comprennent le mieux le secteur industriel sont, bien sûr, les syndicats et les patrons. Une des principales causes de l'échec des politiques gouvernementales jusqu'ici est qu'elles ne comptaient pas sur la participation de ces deux groupes à la planification.

La pénurie des spécialistes nous fait perdre des marchés, des possibilités d'emplois et des investissements.

[Text]

The levy grant system such as the Canadian Labour Congress has proposed would meet the requirements for an orderly and efficient program of skilled trades training.

Training boards to be composed equally of representatives from labour and management should be established in each sector, for the monitoring of the needs of that sector and be given the authority to set a levy for all employers in their particular sector to cover administration costs, programs, research, and grants to employers. The grants to those firms which provide skilled-trades training will offset all or most of the firm's costs which do the training. Meanwhile, a central training council will give guidance on common standards for all occupations within each board's industry sector. And this central training council would also have representation from the educational institutions.

The blatant failure of manpower training programs in most areas should convince the federal government that new approaches are needed. Lack of co-ordination, temporary measures and bandaid solutions must be dealt with immediately. Political expediency must not be allowed to take the place of efficient administration of new programs under an industrial strategy for the nation.

Manpower training perspective in view of offshore development.

With the impending development of offshore oil and gas in the province of Newfoundland and Labrador we are faced with the realization that skilled trades people are not available to take the jobs which will occur. The federal government cannot delay action any longer on a comprehensive program which will ensure that our people are provided with these jobs.

• 1450

A few observations on employment trends from North Sea oil activity in Scotland are relevant. Firstly, the bulk of employment is generated by the manufacturing sector, particularly in platform and module construction and associated marine works utilizing an established industrial infrastructure. Second, in terms of geographic regions, the most substantial changes in employment have occurred in regions where the bulk of companies wholly involved with the oil industry are located. Third, the majority of the employees on oil-related work has been re-deployed from non-oil-related work.

The degree to which this province can participate in supporting the oil development would greatly depend on her ability to provide the required industrial infrastructure and engineering know-how. This province at present, has no industrial and manufacturing base, especially in the areas of shipbuilding and marine technology, with the exception of Marystown, which can cope with and capitalize on the requirements of an intensive and rapid offshore development of oil and gas.

The requirements of offshore oil and gas development dictate that the greatest scope for oil related employment will occur in occupational areas which do not possess a large

[Translation]

Le système proposé par le Congrès du travail du Canada permettrait un programme efficace et bien organisé de formation de spécialistes.

Des commissions de formation composées à part égale de représentants des syndicats et du patronat devraient être créées dans chaque secteur pour évaluer les besoins et imposer à tous les employeurs une cotisation pour couvrir, dans leur secteur particulier, les frais d'administration, les programmes, la recherche et les subventions. En effet, les sociétés qui offriraient une formation de spécialistes bénéficieraient de subventions pour couvrir presque la totalité de ce coût supplémentaire. Parallèlement, un conseil central de formation offrirait des avis d'ordre général dans toutes les branches de chacun des secteurs industriels de ces commissions. Ce conseil réunirait également des représentants des établissements scolaires.

L'échec flagrant des programmes de formation de la main-d'œuvre dans la plupart des domaines devrait convaincre le gouvernement fédéral de la nécessité d'envisager d'autres solutions. L'absence de coordination, les mesures temporaires et les solutions de rattrapage doivent être considérées immédiatement. Dans le cadre d'une stratégie industrielle nationale, l'intérêt politique ne doit pas prendre le pas sur l'efficacité des nouveaux programmes.

Formation de la main-d'œuvre pour l'exploitation des ressources au large des côtes.

A la veille d'exploiter le pétrole et le gaz au large des côtes de Terre-Neuve et du Labrador, nous nous apercevons que nous ne disposons pas des spécialistes voulus. Le gouvernement fédéral ne peut continuer à repousser l'adoption d'un programme global qui assurera ces nouveaux emplois à notre population.

Quelques observations sur l'emploi suscité en Écosse par le pétrole de la mer du Nord s'imposent. Tout d'abord, pratiquement tous les emplois se trouvent dans le secteur de la fabrication et plus particulièrement dans la construction des plates-formes et modules ainsi que des autres installations maritimes utilisant une infrastructure industrielle existante. Deuxièmement, du point de vue géographique, l'évolution la plus importante dans les perspectives d'emploi est ressentie dans les régions où se trouve la majorité des sociétés couvrant l'industrie du pétrole. Troisièmement, la majorité des employés ayant œuvré dans l'industrie du pétrole a pu retrouver de l'emploi dans un autre secteur.

Cette province participera à l'exploitation du pétrole dans la mesure où elle pourra offrir l'infrastructure industrielle et les compétences techniques nécessaires. À l'heure actuelle, notre province ne dispose pas de base industrielle, surtout dans les secteurs de la construction navale et de la technologie maritime, à l'exception de Marystown qui peut répondre aux besoins de l'exploitation intensive et rapide du pétrole et du gaz au large des côtes.

Les besoins connexes au pétrole et au gaz montrent que les emplois seront offerts dans des secteurs où l'on n'a pas de grandes réserves de spécialistes. Lorsque nous en arriverons à

[Texte]

reservoir of skilled individual manpower. If we enter into the developmental phase, manpower has to be met from three existing sources: attracting skilled manpower from existing industries by prospects of higher wages, by attracting labour from other parts of the country and the world, and lastly, from the existing pool of the unemployed. The nature of oil development requires almost totally skilled manpower from the first two sources, leaving the unemployed unemployed.

If the pace of oil development is dictated by the oil companies rather than by the government, one can easily see that employment opportunities will fall mainly on the categories of skilled manpower from existing industries. It is the view of the Federation of Labour that we must be prepared to meet the challenge of ensuring that employment opportunities are equitably distributed and that our labour force is prepared and equipped to meet the demands of the oil industry.

If our local labour force, the unemployed especially, are to benefit from the jobs generated, they must first be provided with the opportunities to train and equip themselves for the jobs requiring such skills. Otherwise, any job opportunities are meaningless. Once clear and long-range economic development goals are put in place, the next priority in our province is the need to create a larger pool of skilled workers that is equipped to participate fully in the economic restructuring of our province as a consequence of offshore development. This is dictated not only by principles of enabling our labour force to meet the challenges of new job opportunities, but a necessity to offset the inevitable losses of labour to the oil industry, particularly the fishing and building industries. While these industries may be particularly hampered by the losses of manpower, losses in the service sector may be more serious than they appear at first glance. For example, the loss of one or more mechanics may result in a garage ceasing to provide the services previously available to a local community.

It is therefore imperative that manpower planning must be undertaken to study and project overall manpower needs for the future. It is only through a coherent and integrated system of consultative mechanisms and a system of integrated and co-ordinated planning that we can proceed to meet the challenges ahead with any degree of confidence. The educational and vocational training structures of our educational institutions must adapt and change so that we may not fail to meet the demands of the future. The fields of training which will be needed in this province alone are vast—but management, oil terminal management, engineering, and the list goes on.

It would be intolerable if our labour force were denied the opportunity of training re-training because the government has failed to provide the facilities and the co-ordinated planning necessary to cope with the increased aspirations of our workers.

All of which is respectfully submitted. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Mayo. It is certainly a very comprehensive submission you have made, and I might say, just having had an opportunity to hear a great number of briefs, I think an excellent brief. It raises a lot of

[Traduction]

l'exploitation, la main-d'œuvre devra venir de trois sources: des spécialistes venant d'autres industries à qui l'on offrira des salaires supérieurs, des spécialistes venant d'ailleurs et même de l'étranger, enfin, de la réserve actuelle de chômeurs. Or l'exploitation du pétrole exige presque uniquement de la main-d'œuvre qualifiée qui ne viendrait donc que des deux premières sources. Les chômeurs resteraient chômeurs.

Si l'exploitation du pétrole dépend des compagnies pétrolières et non pas du gouvernement, on peut s'attendre à ce que les perspectives d'emplois s'offrent surtout aux catégories de spécialistes que l'on trouve déjà dans d'autres secteurs industriels. La Fédération au travail estime donc que nous devons nous préparer à relever ce défi et à assurer des possibilités d'emplois équitables en équipant nos forces actives pour qu'elles puissent répondre aux exigences de l'industrie pétrolière.

Si nos forces actives locales et surtout les chômeurs doivent pouvoir bénéficier de ces nouveaux emplois, il faut d'abord leur permettre de se former et de s'équiper pour les emplois en question. Sinon, toutes ces perspectives d'emplois ne signifient rien. Lorsque des objectifs précis et à long terme seront fixés pour l'expansion économique, notre province devra immédiatement former la main-d'œuvre qualifiée qui puisse participer pleinement à sa restructuration économique par l'exploitation des ressources au large de ses côtes. Il ne s'agit pas simplement de permettre à nos forces actives de relever les défis de ces nouvelles perspectives d'emplois mais également d'éviter que les industries de la pêche et de la construction ne perdent à coup sûr leur main-d'œuvre qui se dirigerait vers ce nouveau secteur. Ces pertes de main-d'œuvre pourraient être très sérieuses pour ces industries mais elles pourraient l'être encore beaucoup plus qu'on ne le pense pour le secteur tertiaire. Par exemple, si un garage perd un ou deux mécaniciens, il peut être amené à interrompre le service qu'il offrait dans sa collectivité.

Il est donc impératif d'étudier et de prévoir les besoins futurs en main-d'œuvre. Ce n'est que par un système cohérent et intégré de consultations et de planification que nous pourrions relever les défis avec quelque espoir de réussite. Nos établissements scolaires doivent adapter leur structures d'études et de formation professionnelle pour que nous puissions être prêts à répondre aux exigences de l'avenir. La formation nécessaire dans cette province seulement touche des domaines très vastes: gestion de ports, gestion de terminals pétroliers, génie technique, etc.

Il serait intolérable de refuser à nos forces actives la formation ou le recyclage nécessaire faute d'équipement ou de planification coordonnée de la part de nos gouvernements.

Voilà donc nos propositions et nous vous remercions de votre attention.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Mayo. C'est certainement là un exposé très complet et je puis vous dire après avoir entendu de nombreux mémoires que le vôtre est excellent. Il soulève beaucoup de questions importantes et tout à

[Text]

important questions that are pertinent to the whole question of manpower planning.

I am in the unique position of being the only questioner, so I guess I will proceed. A couple of things I would like to ask you about. If I can bounce around, I will not go in any order, in the way you presented your points.

You mentioned the levy grant system, which, for purposes of explaining it to those present, is a system by which, basically and very generally, very basically, the federal government would collect a levy from all business interests in the country, and those who participated in an apprenticeship or on-the-job training program would get money back. Those who did not participate would get nothing back. So basically, we would all pay for those who are willing to provide the skilled training required in the country.

• 1455

You mentioned that the Newfoundland and Labrador Federation of Labour is in support of that kind of a system. In the meantime, we heard from the CMA, the Canadian Manufacturer's Association, in Ottawa who told us that they were looking at a levy-grant system and they were not quite sure, but one of the problems they run into is that often with an apprenticeship training program, because of union regulations and stipulations, their apprentices were the first to go in a slow period. In other words you take, hopefully, a young fellow and train him but if layoffs were pending, because of a seniority clause, people doing apprentice training were the first to go.

The second problem they pointed out, and I suppose in a hypothetical sense, was that if a company wanted to do some apprenticeship training, again because of some existing union regulations, they would find that rather than hiring a young 26-or 27-year old and giving him a three-year apprenticeship program, because of seniority clauses they may be looking at a guy who is 50 years old. In practical terms, in terms of the cost of an apprenticeship program, what it costs to train a man, by the time they had him trained, in terms of dollar returns in five, or eight or ten years he was gone, and they thought the rationale would be to train younger people. Could you comment on what appears to be, at least according to some testimony we have heard, a conflict between the grant-levy apprenticeship program and union regulations? Can that be resolved, do you think?

Mr. Mayo: Yes, we believe. You will notice that we mentioned in our brief the need for an industrial strategy and a long-range plan. Of course, if we are going to have great fluctuations in the labour force, where people are hired but there is no coherent plan where they would be taken over or where they can go elsewhere to work, we are always going to encounter these problems and I do not see any other method in the layoff procedure where you can keep on a junior person simply because he is training. We find that the employers very often try to get around this by using personnel who are not certified in their trade, and because of that we suffer the consequences as consumers.

I do not think this problem is insurmountable. Of course, if we do not have an industrial strategy then none of these things

[Translation]

fait pertinentes lorsque l'on parle de planification de la main d'œuvre.

Comme je suis tout seul, je crois que c'est à mon tour de poser des questions. Je ne procéderai pas par ordre mais je voudrais reprendre certains des points que vous avez soulevés.

Vous avez parlé du système de subventions et de cotisations qui, essentiellement et de façon très générale, permettrait au gouvernement de percevoir un impôt auprès de toutes les entreprises du pays et de s'en servir pour subventionner celles qui offriraient des programmes d'apprentissage ou de formation à l'emploi. Celles qui ne participeraient pas ne récupéreraient rien. Bref, tous paieraient ceux qui sont disposés à offrir une formation spécialisée nécessaire au pays.

Vous avez dit que votre fédération est favorable à un tel système. Par ailleurs, nous avons entendu l'Association des manufacturiers canadiens nous déclarer à Ottawa qu'elle envisageait ce genre de système mais qu'elle n'était pas tout à fait sûre et qu'un des problèmes avec ce genre de programme d'apprentissage, est qu'il arrive souvent qu'à cause des règlements imposés par les syndicats, les apprentis soient les premiers mis à pied en période de ralentissement. Autrement dit, vous embauchez un jeune pour le former et s'il y a des mises à pied, c'est lui qui sera le premier sorti.

Le deuxième problème était plus hypothétique. Si en effet une société souhaitait prendre des apprentis, là encore à cause de certains règlements syndicaux, plutôt que d'embaucher un jeune de 26 ou 27 ans et de lui offrir un programme d'apprentissage de trois ans, elle pouvait être obligée de prendre quelqu'un de 50 ans. Pour ce qui est du coût d'apprentissage, une fois formé, cet employé n'aura plus que 5, 8 ou 10 ans d'activité alors qu'il serait beaucoup plus rentable de former des jeunes. Que pensez-vous de ce conflit apparent entre un programme d'apprentissage financé par subventions et impôts et les règlements syndicaux? Cela peut-il être résolu?

M. Mayo: Oui, certainement. Vous remarquerez que nous avons signalé qu'il était nécessaire d'envisager une stratégie industrielle à long terme. Il est évident que si l'on doit connaître de grandes fluctuations dans les forces actives, si les gens sont embauchés sans que l'on ne sache trop où ils aboutiront, nous aurons toujours ce genre de problèmes et je ne vois pas comment on pourrait envisager autrement les mises à pied, il n'y a pas de raison de garder un jeune tout simplement parce qu'il suit un programme de formation. Il faut donc établir un plan cohérent. D'ailleurs, les employeurs essaient très souvent de contourner le problème en utilisant du personnel non certifié si bien que c'est parfois les consommateurs qui en souffrent.

Je ne crois pas que le problème soit insurmontable. Il est évident que si nous ne disposons pas de stratégie industrielle,

[Texte]

are going to work perfectly, there are going to be imperfections in them. But the levy-grant system as you explained it is correct. They would all pay and for some employer who had a good training program it would be of greater benefit because he might even have a surplus in his training program.

The Chairman: But you agree there would have to be some kind of an agreement between labour and business if we are to get over the seniority question with apprenticeships. Otherwise we keep killing our young, as it were.

Mr. Mayo: We have asked the government to involve these two groups in any plan they are bringing forward so that when we encounter these problems we try to resolve them.

The Chairman: Again, I just wanted some clarification. You mentioned the question of an industrial and economic strategy being required. Two things. I understand that when you are talking about an industrial strategy you are talking about a national industrial strategy. I assume you are. But in terms of how that applies to manpower planning, do you see any national policy, an Atlantic Canada policy or a provincial government policy, and how does your answer, whatever your answer will be, square with what you see existing in the province today?

Mr. Mayo: We think that the federal government should have a national policy and we would hope that these things could be incorporated in co-operation with the provinces. I only see it operating coherently if the provinces and the federal government are in accord with an industrial strategy for this nation. That does not mean that the provinces do not have a role to play in running their own show on their own shore, but certainly there has to be an over-all strategy. I think mobilization of workers and a centre across boundaries is extremely important. For instance, if the gas and oil industry was to develop in Newfoundland to our expectations or our dreams, there would be a great boom in construction that would probably soon disappear and we would have all of these workers who had become redundant in the sense that there was no work in that particular field. What we are talking about is that there be a plan to take care of such matters as the peak and low periods so we can get over that. Without this sort of a strategy, what happens when a certain thing is ended is something we have been neglecting. When a mine closes, what happens to the people? If we were unfortunate enough that the mines in Labrador West were to close, what are the people in Labrador City, Wabush, et cetera, to do at that particular moment? This is where the strategy is to come into place, and the contingency plan is for industries that are no longer viable or, in the case of mines, that have exhausted their life.

• 1500

The Chairman: We are getting now into the whole question of mobility, of mobility programs being offered.

Mr. Mayo: Not just mobility but the strategy. The mobility would be a part of the strategy. What do we do with our economy, what do we do to keep things moving?

[Traduction]

rien de tout cela ne pourra bien marcher, tout sera très imparfait. Mais vous avez bien expliqué le système d'impôts et de subventions. Tout le monde paierait et, pour les employeurs qui offriraient de bons programmes de formation, ce serait même plus bénéfique car cela pourrait leur offrir d'autres possibilités.

Le président: Mais vous convenez qu'il faudrait que les syndicats et les entreprises s'entendent pour la question de la mise à pied des apprentis. Sinon, c'est toujours les jeunes qu'ils prennent.

M. Mayo: Nous avons demandé au gouvernement d'appeler ces deux groupes à participer à l'élaboration de tout plan de sorte que les problèmes soient résolus au fur et à mesure.

Le président: Encore une précision. Vous avez parlé d'une stratégie industrielle économique. Quand vous parlez de stratégie industrielle, vous parlez de stratégie nationale. Du moins je le suppose. Mais quant à la façon dont cela s'applique à la planification de la main-d'œuvre, envisagez-vous une politique nationale, une politique pour la région de l'Atlantique ou une politique provinciale? Enfin, comment situez-vous votre réponse dans le contexte de la situation provinciale actuelle?

M. Mayo: Nous jugeons que le gouvernement fédéral devrait établir une politique nationale et nous espérons que ce genre de chose pourrait y être incorporé mais je ne pense pas que cela puisse marcher de façon cohérente si les provinces ne s'entendent pas avec le gouvernement fédéral dans l'établissement d'une stratégie industrielle. Cela ne veut donc pas dire que les provinces n'auraient pas de rôle à jouer sur leur propre terrain mais il faut qu'il existe une stratégie générale. La mobilisation de tous les travailleurs et un centre national en sont des éléments extrêmement importants. Par exemple, si l'industrie du gaz et du pétrole se développe à Terre-Neuve conformément à nos espoirs et à nos rêves, cela entraînera une explosion de l'industrie de la construction qui disparaîtra probablement rapidement et laissera donc énormément de travailleurs sans emploi. Aussi voudrions-nous qu'il existe un plan qui tienne compte de ce genre de situations que sont les périodes de pointe et les périodes de ralentissement. Sans une telle stratégie, on néglige trop souvent ce qui arrive après l'achèvement des travaux. Lorsqu'une mine ferme qu'arrive-t-il aux employés? Si nous avions le malheur que les mines de Labrador Ouest ferment, qu'arriverait-il aux gens de Labrador Cité, de Wabush, etc.? C'est là que la stratégie s'impose, c'est lorsque les industries ne sont plus rentables ou que les mines sont épuisées.

Le président: Nous en arrivons là à toute la question de la mobilité, des programmes de mobilité.

M. Mayo: Non pas simplement de la mobilité, mais de la stratégie. La mobilité pourrait faire partie de la stratégie. Que fait-on de notre économie, que fait-on pour faire avancer les choses?

[Text]

The Chairman: I would like to ask you about the mobility program and get your comments on it, but just before we go to that I want to ask you about something we have seen developing in at least three provinces in Canada.

There has been testimony before this committee from a lot of sources that the whole question of looking at a national labour force is a wrong concept; that Stats Canada national statistics will not tell you anything about the Newfoundland labour force, about what you have, what is available, and what is going to be needed. Forecasting ability is inadequate. We have been told by a lot of people that while we should have a national industrial and economic strategy, this old idea of talking about a national labour force is wrong and we have to start looking at the regions. A few weeks ago we had APEC. Father Desmond McGrath, as a matter of fact, presented a brief to the DREE committee, and he emphasized that he thought the idea of protectionist regulations, whether it be in hiring practices or in protecting the industries of one region, the Atlantic region, for example, was wrong and would hinder the development of the whole region. For example, Quebec has been talking about certain regulations that would hire Quebecers first and Quebecers only. There is some talk of that nature from Nova Scotia, and there is an unwritten policy of that kind in Newfoundland. I wonder if the Newfoundland and Labrador Federation of Labour sees that as a right move, one that will help to solve the problems in the various provinces. Or will it hinder the overall regional development?

Mr. Mayo: We are opposed to anything that restricts the free movement of people, the free movement of goods and services. As for the first part of your question, we believe we can develop a national labour force. If we are going to be a nation we have to have national policies. This does not mean the nation is observed as being something that sits in the centre of this country and is not aware of what is going on in the other areas. I think we mentioned in the congress the need for regional observation, offices for regional observation, of what is going on there. The central body that it is proposed would be set up on this for co-ordination should be aware in the centre of what is going on in the extremes of the country. I feel very often that while they may show a great deal of concern and may express that concern, they do not really understand the problems of the far reaches of the country. I know there are some who do not understand the north, they do not understand the Prairies, they do not understand Newfoundland or the Maritime Region, and they do not understand Quebec sometimes—very often.

The Chairman: I do not know if I can confirm it, but let me say I have discovered that myself in a very short time.

Mr. Mayo: If we are going to have a nation, we believe in the free, unrestricted movement of people. If a person in Newfoundland wants to down tools and move to Alberta he should be able to do so freely, and likewise the reverse.

The Chairman: Very good.

Let me ask you then about the mobility programs that are in place by Canada Manpower. It has been suggested in some of the testimony we have heard that some of the provinces of Atlantic Canada—Although a politician would never publicly

[Translation]

Le président: J'aimerais vous interroger sur le programme de mobilité, mais avant cela je voudrais vous poser une question sur quelque chose que nous avons constaté dans au moins trois provinces au Canada.

Beaucoup nous ont déclaré que toute la question d'un marché national du travail était erronée, et les statistiques nationales de Statistique Canada ne disent rien sur le marché du travail à Terre-Neuve, sur ce qui existe et sur ce que seront les besoins. Les méthodes de prévision sont inadéquates. Beaucoup nous ont dit que s'ils préconisaient une stratégie industrielle et économique nationale, cette vieille idée de population active nationale est erronée puisque ce sont les régions qu'il faut envisager. Il y a quelques semaines nous avons reçu l'APEC. Le père Desmond McGrath a d'ailleurs présenté un mémoire au comité de l'expansion économique régionale et a insisté sur le fait qu'à son avis l'idée de règlement protectionniste, qu'il s'agisse de pratique d'embauche ou de protection des industries d'une région, de celle de l'Atlantique, par exemple, empêchait le développement de toute la région. Par exemple, le Québec a parlé de certains règlements visant à embaucher d'abord et uniquement des Québécois. On en parle également en Nouvelle-Écosse et c'est une politique non avouée à Terre-Neuve. Votre fédération est-elle favorable à ce principe et juge-t-elle que cela permettrait de résoudre les problèmes des diverses provinces. Ou pense-t-elle au contraire que cela nuit à l'expansion régionale dans son ensemble?

M. Mayo: Nous nous opposons à tout ce qui restreint le libre mouvement des personnes, des biens et des services. Quant à la première partie de votre question, nous pensons que l'on peut parler d'une population active nationale. Si nous voulons nous comporter comme une nation, il nous faut des politiques nationales. Cela ne veut pas dire que la nation est immobile au centre du pays et ne sait pas ce qui se passe ailleurs. Je crois que l'on a suffisamment insisté sur la nécessité d'observer les caractéristiques régionales, d'avoir des bureaux régionaux qui surveillent ce qui se passe sur place. L'organisme central que nous proposons servirait à coordonner les données des diverses extrémités du pays. J'ai très souvent l'impression que les organismes centraux, tout en déclarant s'occuper beaucoup des problèmes de tout le pays, ne les comprennent pas vraiment. Je sais qu'il y en a qui ne comprennent pas le nord, qui ne comprennent pas les prairies, qui ne comprennent pas Terre-Neuve ni la région des maritimes, qui ne comprennent pas le Québec.

Le président: Je ne sais si je peux le confirmer, mais je puis vous dire l'avoir découvert moi-même en très peu de temps.

M. Mayo: Si nous voulons une nation, il faut que les gens soient libres de leurs mouvements. Si un ressortissant de Terre-Neuve décide d'aller en Alberta, il doit pouvoir le faire librement et inversement.

Le président: Très bien.

Parlons maintenant des programmes de mobilité mis en place par Main-d'œuvre Canada. Certains témoignages nous ont laissé entendre que quelques provinces atlantiques, inconsciemment et involontairement, forment la main-d'œuvre pour

[Texte]

want to state it, in reality, at least at the planning level, the institutional training level, we have heard that some provinces, not consciously and not willingly, train for export; that their institutional training programs, their trades and technical colleges, design their programs to meet a demand that they see across the way in Alberta, with two tar sands projects coming on stream. Again, publicly or not publicly, is that an acceptable practice, is that a wise practice, is it realistic? Then if you could, talk for a moment about the mobility programs being offered and your views on them.

• 1505

Mr. Mayo: I think it is as a result of a lack of what I call the industrial strategy and the planning of the training of manpower. I know that in this province we have an excess of certain skilled trades and we find that we have a shortage of persons to be able to go into the oil industry in the initial stages. We are crewing ships now where Newfoundlanders have to be standing on ships with persons from away from this province in order to receive the training, or so-called training. I think we have not . . . As very often, we are very shortsighted and we like to go into the traditional as safe, but we do not look to the future, and certainly we are not prepared for it. I do not know if we are even preparing to be prepared for it in Newfoundland, as far as offshore is concerned.

The Chairman: There is just one final area I would like to enter into. It is a very hypothetical area but I think it is relevant. I have had the scenario thrown at me that it is possible, five years down the road, right in the middle of development here in Newfoundland, that while we may have more people employed then than we do now, substantially more, we could have a higher level of unemployment in the middle of development than we do now, for this reason. The scenario put to me is simply this. Because of the glitter, I suppose, of offshore development, and again APEC made reference to this, the glitter of offshore development and the attention it attracts publicly, a lot of people who ordinarily and normally—it is not a happy situation—leave home, leave Newfoundland and go elsewhere to find work, because of the high expectations would perhaps stay, number one. Number two, a lot of people who have gone and learned trades may be returning at the same time, and three, there is an influx because of some skills that cannot be found in Newfoundland. Has the federation thought about that? Are we looking at a possibility, basically because of glitter and high expectations, of . . .

Mr. Mayo: Possibly.

The Chairman: . . . a higher unemployment number five years down the road than we have now.

Mr. Mayo: I think we have already experienced that with Come By Chance. I know that there were a number of people—and not only with Come By Chance, but the liner board—who have returned to the province from other regions, expected to be able to return to their own province, for some reason—people like to be at home—with expectations that they were going to do well in Come By Chance and in

[Traduction]

l'exportation, même si jamais un homme politique ne voudrait l'admettre; que les collèges techniques, établissent leurs programmes pour répondre à une demande en Alberta où il y a, par exemple, les sables bitumineux. Que ce soit public ou non, jugez-vous cela acceptable, sage, réaliste? Pouvez-vous également me dire ce que vous pensez des programmes de mobilité?

M. Mayo: C'est le résultat, je crois, de l'absence de stratégie industrielle et de planification de la formation de la main-d'œuvre. Je sais qu'on a dans cette province un excédent de métiers spécialisés et pourtant il nous manque des ouvriers pour les premières étapes de l'exploitation pétrolière. Pour l'équipage de nos bateaux, nous devons aller chercher à l'extérieur de cette province des personnes pour travailler à côté des Terre-Neuviens afin de leur donner une formation quelconque. Ne n'avons pas, je crois . . . Comme très souvent, nous voyons les choses à court terme, nous recherchons depuis toujours la sécurité, mais nous ne prévoyons pas l'avenir et nous ne nous y préparons certainement pas. Je ne sais même pas si nous nous préparons à nous y préparer à Terre-Neuve, du moins en ce qui concerne l'exploitation du pétrole en mer.

Le président: Il y a une dernière question que je voudrais aborder. C'est hypothétique, mais très pertinent à mon avis. On m'a donné comme exemple possible, le fait que dans 5 ans au beau milieu du développement qui se fait à Terre-Neuve, même si beaucoup plus de gens sont employés qu'actuellement, nous pourrions voir un taux de chômage plus élevé pour raison suivante. On m'a présenté le scénario que voici: l'idée qu'on puisse exploiter le pétrole en mer est séduisante, et d'ailleurs l'APEC l'a mentionné, en plus de l'attraction qu'elle provoque chez le public, mais un grand nombre de personnes qui habituellement et normalement . . . ce n'est pas une situation très gaie . . . quittent la maison, quittent Terre-Neuve pour aller travailler ailleurs, les perspectives d'emploi étant meilleures, demeureraient probablement dans la province. Deuxièmement, un grand nombre de ceux qui sont déjà partis pour apprendre des métiers reviendraient et troisièmement il y aura afflux de travailleurs qui pratiquent des métiers qu'on ne trouvent pas à Terre-Neuve. La fédération y a-t-elle songé? Risquons-nous, à cause de l'aspect séduisant et des perspectives encourageantes . . .

M. Mayo: C'est possible.

Le président: . . . d'avoir dans 5 ans, un taux de chômage plus élevé que maintenant.

M. Mayo: La chose s'est déjà produite à Come By Chance. Je sais qu'il y avait là un certain nombre de personnes . . . non seulement comme à Come By Chance, mais dans le secteur du revêtement de bois . . . des personnes qui sont venues dans la province ou d'autres qui pensaient pour voir y revenir, les gens aiment bien être chez eux, dans l'espoir de pouvoir bien faire à Come By Chance et à Stephenville à l'usine de revêtement de

[Text]

Stephenville with the liner board mill, and we can see the disastrous results of that. Those people have been burnt. They will probably not return a second time—I am sure that some will, but there will be a number that will not—and they suffered great financial hardship because of that. I think whoever put that proposition forward is probably correct, that there will be an influx of people because of the glitter. There will be people who will come and will go into competition for the available jobs, no doubt about that.

The Chairman: Any suggestions as to how we lend some reality to what we can really expect from . . .

Mr. Mayo: If we are going to allow this country to develop on a laissez-faire, no planning, basis, these things are bound to happen. If we have a plan, so that there is relatively high employment in all parts of the country, so that people are working, that movement of people will slow down. Even then, with an influx of people into a certain region, it will hopefully happen for all regions, to some degree.

The Chairman: Mr. Mayo, there is one final item I should ask you about. I would be remiss if I did not, just before we go. In the committee, with the first phase of hearings in Ottawa, we had a large number of national organizations who came and spoke to us. We had some people who were experts in the manpower planning, industrial relations, industrial planning field, and one of the things we heard repeatedly, and I will give a short example that perhaps illustrates what I am saying, is that we do not have an adequate data collection facility in Canada to know what we have, in terms of a labour force in a region, or a national labour force. We do not know what exists. We do not know if the people who have been trained in certain skills or occupations are working in those skills or occupations or working in some other occupations. So we do not really know, a), what we have, and b), as a result, what is going to be needed—a forecasting ability.

The best illustration was what the minister, Mr. Pat Binns, in Prince Edward Island, was telling me a few weeks ago. "Do you know that in P.E.I.," he said, "we know of every car we have in this province, its year, its colour, the engine make? We know all about every fridge in this province, but we have not a clue, in reality, what kind of labour force we have." Would you care to comment on that? Is there a need for some kind of national or labour or business body or somebody—taking on that function?

• 1510

Mr. Mayo: Yes. We have pressured the Newfoundland government into taking action on this very matter so that now we are having them register all trades. And I would hope that they would go further than that: the recording of the abilities of the people that they have. They are already into this and I think that is good. We should know what the available manpower is and where the shortages may occur, and this again goes back to planning.

I am not sure whether I have the figure correctly because you run into so many, but it seems to me that the federal

[Translation]

bois et nous avons vu à quel point ce fut désastreux. Ces gens ont été échaudés. Ils ne reviendront probablement pas une seconde fois. Certains reviendront peut-être, mais pour d'autres, c'est terminé, ils ont eu trop de difficultés financièrement pour recommencer. Toutefois, celui qui a suggéré que des gens viendraient à cause de cette idée séduisante avait raison, certains viendront et essaieront d'obtenir les emplois disponibles, il n'y a pas de doute.

Le président: Est-ce que vous avez une idée de ce à quoi nous pouvons nous attendre vraiment . . .

M. Mayo: Si nous permettons que le pays se développe en laissant faire les choses, sans planification, c'est le genre de problèmes que nous aurons. Si nous établissons un programme, pour que l'emploi soit relativement élevé dans toutes les régions du Canada, pour que la population travaille, ce déplacement de la population diminuera. Même à cela, s'il y a des déplacements vers une certaine région, nous pouvons espérer que ce soit vers toutes les régions, jusqu'à un certain point.

Le président: Monsieur Mayo, je voudrais vous parler d'une dernière question. Je manquerais à mon devoir si je ne le faisais pas avant que nous nous quittions. Lors de la première phase des audiences à Ottawa, le Comité a reçu un grand nombre d'organisations nationales. Nous avons accueilli des experts en main-d'œuvre, en planification, en relations industrielles, en planification industrielle et nous avons entendu à maintes reprises, je vous donne un exemple pour mieux illustrer ma pensée, de l'absence de services adéquats pour le recensement des données au Canada, afin de savoir ce que nous avons comme population active dans une région ou à l'échelle nationale. Nous ne savons pas vraiment. Nous ne savons pas si ceux ont appris certains métiers ou certaines professions l'exercent ou travaillent à autre chose. Ainsi, nous ne savons donc pas vraiment a) ce dont nous disposons et b) ce qu'il nous faudrait par conséquent . . . nous n'avons pas la possibilité de faire des prévisions.

Le meilleur exemple de cela le ministre Pat Binns de l'Île-du-Prince-Édouard me l'a donné il y a quelques semaines. Il m'a dit: «Savez-vous qu'à l'Île-du-Prince-Édouard nous avons tout sur chaque voiture circulant dans cette province, son année, sa couleur, la sorte de moteur. Nous savons également tout sur chaque réfrigérateur dans la province, mais nous n'avons aucune idée de la main-d'œuvre dont nous disposons». Voulez-vous faire des observations à ce sujet? Faudrait-il qu'une organisation nationale, ouvrière ou commerciale ou quelqu'un d'autre s'acquitte de cette tâche?

M. Mayo: Oui. Nous avons exercé des pressions sur le gouvernement de Terre-Neuve pour qu'il prenne des mesures et celui-ci enregistre maintenant tous les métiers. J'espère que nous irons plus loin: enregistrer toutes les compétences des ouvriers dont nous disposons. Le gouvernement est en train d'y travailler et c'est une bonne chose à mon avis. Nous saurons donc quelle est la main-d'œuvre disponible et où il y a pénurie; nous revenons encore à la question de la planification.

Je ne sais pas si mes chiffres sont exacts, il y en a tellement, mais je crois que le gouvernement fédéral dépense présente-

[Texte]

government is at present spending some \$700 million, I think in the 1978-1979 fiscal year, on training programs, and we are very doubtful about what the real benefits of these programs are. There seems to be no co-ordination between the different sectors that are involved in the spending of this money or the training program. Our conclusion is that in large part it is to take people off the unemployment roles, and we do not think this is a wise expenditure of money or a wise use of time.

The Chairman: Would you care to comment, then, on trades and technologies and the courses being offered in Newfoundland?

Mr. Mayo: Well, I think the courses being offered are probably well worthwhile. The thing is that I think we are turning out more trainees in certain trades than are required and we are not turning out people for some of the projected needs of the future. This is the thing that concerns us. We think it can only be done with a co-ordinated effort from coast to coast in the nation. Certainly, in the provinces in particular, most governments should be able to tell you at a snap of the fingers just what is available and what will be required.

Right now we keep turning out electricians and I think we have more than we need at present and we are not turning out enough persons who are skilled in offshore drilling. I think the government should be prepared for the future on that by training our people. It would be relatively simple to convert some of the facilities that they now have towards training people in a practical way in these anticipated skills.

The Chairman: When one is mentioning trade schools, again, we have heard a great deal of testimony from various groups, and it varies. I am not saying this is a consensus but there is a feeling that there has been perhaps too much emphasis placed on institutional training and the time has now come to put the emphasis on on-the-job or apprenticeship training, to put your dollars there, not necessarily that amount of money to institutional training.

Mr. Mayo: Well, again, that would require some study. The institutions have their place in society. I think there are other sectors, again, and other skills that are being neglected.

There are the traditional ones like academics. I think the universities have attempted on occasion to divert people from certain professions back and forth. If there is an over-supply of persons in one profession they try to direct or cut down the enrolment in that particular faculty to accommodate another or to try and redirect the people, and I think there has to be more of this.

The only thing that bothers me about that is this. Regarding the person who might wish to pursue, say, an electrician's career, even if the market is flooded there should be some opportunity for him to do so, to go in there competitively, recognizing the difficulties of entering that market.

The Chairman: Yes.

Mr. Mayo: But I think the money that is spent in a certain direction, for example, for electricians, might probably more wisely be moved over to some other training area that was

[Traduction]

ment quelque 700 millions de dollars, c'était pour l'année financière 1978-1979, je crois, dans des programmes de formation. Nous avons quelques doutes quant aux avantages réels que présentent ces programmes. Il ne semble pas y avoir de coordination entre les différents secteurs chargés de dépenser cet argent ni au niveau du programme de formation. Nous en sommes arrivés à la conclusion que cela se fait en grande partie pour retirer des noms des listes de chômage et nous ne croyons pas que ce soit une sage dépense de temps et d'argent.

Le président: Voulez-vous nous dire ce que vous pensez des métiers, des techniques et des cours offerts présentement à Terre-Neuve?

M. Mayo: Les cours qui sont offerts sont probablement valables. Il se trouve toutefois que nous formons plus de stagiaires dans certaines disciplines qu'il n'en faudrait et pas suffisamment pour répondre aux besoins de l'avenir. Voilà ce qui nous inquiète. Il faudrait que ce soit fait en coordonnant les efforts d'une extrémité à l'autre du pays. Dans les provinces en particulier, la plupart des gouvernements devraient pouvoir vous dire instantanément ce qui est disponible et ce qu'il faudra plus tard.

Nous formons présentement des électriciens et nous en avons plus qu'il nous en faut, mais nous ne formons pas suffisamment d'experts en forage hauturier. Le gouvernement devrait se préparer à répondre aux besoins de l'avenir en formant nos propres gens. Ce sera relativement simple de convertir certaines des installations que nous avons pour former des gens de façon pratique dans des domaines spécialisés.

Le président: Quant aux écoles professionnelles, je dois dire que nous avons entendu beaucoup de témoignages de divers groupes et les opinions varient. Je ne veux pas dire que c'était toujours le cas, mais on semble avoir l'impression qu'on porte peut-être trop d'attention à la formation dans une institution et qu'il faudra peut-être maintenant penser à la formation d'apprentis au travail, à investir notre argent dans ce dernier endroit, pas nécessairement dans les écoles professionnelles.

M. Mayo: Il faudrait que la chose soit étudiée. Les instituts ont leur place dans la société. Il y a toutefois des secteurs et des domaines qui ont été négligés.

Il y a le domaine traditionnel où les universités ont, je crois, cherché à certains moments à détourner les gens de certaines professions. S'il y a trop de gens dans une profession, on essaie de les réorienter ou de diminuer les inscriptions dans cette faculté pour accommoder une autre faculté ou diriger l'étudiant ailleurs. Mais il faudrait le faire davantage.

La seule chose qui m'inquiète à ce sujet, disons que quel qu'un veuille poursuivre une carrière d'électricien, même si le marché est saturé, il devrait quand même avoir l'occasion de le faire, de faire face à la concurrence, sachant très bien quelles difficultés il aura sur le marché du travail.

Le président: Oui.

M. Mayo: L'argent dépensé dans un certain secteur, pour les électriciens par exemple, pourrait plus judicieusement être affecté à un autre domaine nouveau de formation. On pourrait

[Text]

opening up. The people could be told that at that particular moment there is an over-supply of teachers, electricians or plumbers, or whatever the case may be, and we have a shortage in a certain field and we would advise that you go into it.

We also mention the need for retraining. We have dealt with that in another form but retraining, I think, is something that the government very seriously has to take into consideration.

The Chairman: Upgrading the skills.

Mr. Mayo: Upgrading the skills. Not only upgrading the skills but probably a complete change from what a person is now doing. We may have to be retrained for many jobs in the future with the increase in changing technology.

The Chairman: Mr. Mayo, in dealing with this task force, much to our amazement in talking to the business sector there is often a tendency to talk about what governments can do to solve the problems. It was a little bit surprising to have CMA, the Canadian Manufacturers' Association, and the Economic Council of Canada for another, come and tell us that less than 20 per cent of industry in Canada is involved in any kind of comprehensive training program. And CMA, in particular, was very critical of their own membership for citing that statistic and suggested that a big part of the problem would have to be solved by industry, the levy-grant system as you mentioned, that it could not all be solved at the institutional level. This is what gave rise to this comment that we should put more emphasis on on-the-job training. Do you have any comment on the role business or industry can play? Or, do you think business will respond?

• 1515

Mr. Mayo: I do not recall government or labour getting out and saying to the CMA that you cannot get involved in apprenticeship training or on-the-job training, in fact, we have been encouraging it. Perhaps the reason they are getting so interested in this now is because they suspect that the government may step in and do the job they should have been doing all along and they might not have the unilateral freedom anymore to act. I do not think they are acting wisely and I think the government should look at that with a great deal of scepticism. There is nobody stopping them instituting programs.

The Chairman: So you are saying the grant-levy idea is a good stick.

Mr. Mayo: Yes.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Mayo, is there something we did not touch on that you would like to emphasize before you go?

Mr. Mayo: We did not touch much on the employment opportunities.

The Chairman: Yes.

Mr. Mayo: We looked at it within the provincial matter because we are provincial, but these are some of the suggestions that we are presenting that the government could initiate to alleviate the very terrible situation in this part of the

[Translation]

dire aux gens que pour le moment il y a un excédent d'enseignants, d'électriciens ou de plombiers, quel que ce soit le cas, mais une pénurie dans un domaine particulier et leur conseiller de s'y engager.

Nous avons également mentionné le besoin de recyclage. Nous en avons traité de façon différente, mais le recyclage doit être étudié très sérieusement par le gouvernement.

Le président: Le perfectionnement des compétences.

M. Mayo: Oui, non seulement le perfectionnement des compétences, mais également un changement complet de domaine. Il nous faudra peut-être recycler bien des gens pour de nombreux emplois à l'avenir vu le nombre croissant de nouvelles technologies.

Le président: Monsieur Mayo, nous avons été étonnés dans notre groupe d'étude de constater après avoir parlé au secteur industriel que bien souvent on discute de ce que les gouvernements doivent faire pour résoudre le problème. Nous avons été un peu surpris d'entendre l'Association canadienne des manufacturiers et le Conseil économique du Canada aussi nous dire que moins de 20 p. 100 de l'industrie au Canada participe à un programme de formation complet de quelque genre que ce soit. L'Association canadienne des manufacturiers en particulier a beaucoup critiqué ses propres membres d'avoir mentionner ce chiffre et a suggéré qu'il revenait à l'industrie en grande partie de résoudre le problème, par le biais de la subvention-contribution que vous avez mentionné, et qu'il ne fallait pas chercher de solution uniquement dans les écoles. C'est pourquoi il a été question de mettre l'accent sur la formation en cours d'emploi. Avez-vous une idée du rôle que peuvent jouer les entreprises ou l'industrie? Croyez-vous que les entreprises vont suivre?

M. Mayo: Je ne me souviens pas que le gouvernement ou les syndicats aient dit à l'Association canadienne des manufacturiers qu'ils ne pouvaient offrir un apprentissage ou la formation en cours d'emploi. En réalité c'est ce que nous préconisons. La raison pour laquelle les fabricants s'intéressent tellement à la chose maintenant c'est que le gouvernement pourrait intervenir et faire ce qu'ils auraient dû faire depuis toujours et alors ils n'auraient plus la liberté d'agir unilatéralement. Je ne crois pas que ce soit très sage de leur part et le gouvernement devrait voir la chose d'un œil sceptique. Personne ne peut les empêcher d'élaborer des programmes.

Le président: Vous pensez donc que la subvention-contribution est une bonne idée.

M. Mayo: Oui.

Le président: Merci beaucoup. Monsieur Mayo, y a-t-il quelque chose que nous n'ayons pas soulevé et que vous aimeriez souligner avant de partir?

M. Mayo: Nous n'avons pas beaucoup parlé des occasions d'emploi.

Le président: Oui.

M. Mayo: Nous avons examiné la question dans le contexte provincial qui nous intéresse, mais voici quelques suggestions que nous présentons au gouvernement afin de rendre moins pénible la terrible situation qui existe dans cette région du

[Texte]

country. I think the federal government, in co-operation with the province, is going to have to take some very hard decisions for them, maybe, in order to alleviate the situation we have. Some of these things can be done and I think they could be done rather quickly with some will. What is required now is will, all the other ingredients are there. Certainly, there are some barriers that must be overcome. If we approach them in the manner that we are going to do something about the situation, then it will happen, but if we are prepared to stand back and allow things to happen, drift aimlessly, then we will never move from where we are.

The Chairman: Mr. Mayo, again, it was a very interesting presentation and we certainly thank you for taking the time to come to present this brief. Thank you very much.

Mr. Mayo: Thank you very much.

The Chairman: The next witness is Mr. W. A. Alcock, the Director of Labour Relations, Newfoundland Construction Labour Relations Association.

Just before we start, Mr. Alcock, if I could, I wanted to point out something Mr. Mayo raised, that when the initial literature on this task force came out it had the title on it "Critical Skills for the '80s", which, I guess, from a public point of view narrowed it down to looking at developing critical skill shortages. We wanted to broaden the task force and we also wanted to humanize it a little bit, so we called it "Employment Opportunities for the '80s".

So, while the question of employment opportunities, critical skills shortages and manpower training is all germane, I should say that we have dealt more with specific manpower planning policies and training policies than in the field of specific recommendations. We are interested in hearing testimony in all these areas, but that is the reason for the name change.

Mr. Alcock.

Mr. William A. Alcock (Director of Labour Relations, Newfoundland Construction Labour Relations Association): Thank you, Mr. Chairman.

I represent the employers involved in the construction industry, and my job is basically labour relations on behalf of employers in the construction industry. I apologize I have not a prepared brief like the previous witness. However, I did want to mention just a couple of brief points, some of which Mr. Mayo has already touched on.

The construction industry, as you can imagine, is one of the most difficult industries to do any kind of sensible manpower planning for. A contractor, if you will, thinks primarily of the job at hand. Unless he has a job which is going to last more than a year, two years, he just cannot afford to think ahead. So it is in that respect I want to mention these points.

[Traduction]

pays. Le gouvernement fédéral en collaboration avec la province devra prendre des décisions très dures afin de remédier à la situation. Il faudra porter certaines mesures rapidement et avec fermeté. Ce qu'il faut présentement c'est la volonté, tous les autres ingrédients sont déjà rassemblés. Il y a évidemment des obstacles à franchir, mais si nous les abordons en voulant vraiment corriger la situation, cela se fera, mais si nous sommes disposés à attendre que les choses changent d'elles-mêmes, à les laisser aller, nous ne réaliserons aucun progrès.

Le président: Monsieur Mayo, vous avez présenté un exposé très intéressant et nous vous remercions d'avoir pris le temps de venir déposer ce mémoire. Merci beaucoup.

M. Mayo: Je vous remercie beaucoup.

Le président: Le prochain témoin est M. W. A. Alcock, directeur des relations de travail, Association des relations de travail dans la construction à Terre-Neuve.

Avant de commencer monsieur Alcock, si vous me le permettez, je voudrais soulever une question qu'a mentionnée M. Mayo. Lorsque les premiers documents du groupe d'étude ont été publiés, ils avaient pour titre: «Compétence critique pour les années 80» ce qui du point de vue du public équivalait à dire qu'il s'agissait d'examiner la pénurie critique de travailleurs spécialisés qui s'annonce. Nous avons voulu élargir le mandat du groupe d'étude et de l'humaniser un peu, par conséquent nous avons appelé ce document «Occasions d'emploi pour les années 80».

Même si toutes ces questions d'occasions d'emploi, de pénurie critique de compétence et de formation de la main-d'œuvre se rejoignent, je dois avouer que nous avons travaillé davantage à l'élaboration de politiques pour la planification de la main-d'œuvre et pour sa formation plutôt qu'à faire des recommandations précises. Nous sommes intéressés à entendre vos témoignages dans tous ces domaines, et c'est pourquoi nous avons changé le titre.

Monsieur Alcock.

• 1520

Mr. William A. Alcock (Director of Labour Relations, Newfoundland Construction Labour Relations Association): Thank you, Mr. Chairman.

M. William A. Alcock (directeur des relations de travail, Association des relations de travail dans la construction à Terre-Neuve): Merci monsieur le président.

Je représente les employeurs du domaine de la construction et je m'occupe surtout des relations de travail au nom des employeurs dans ce domaine. Je n'ai pas préparé de mémoire comme le témoin précédent, je m'en excuse. Je voulais tout de même soulever brièvement quelques questions, dont certaines ont déjà été mentionnées par M. Mayo.

Comme vous vous l'imaginez, c'est peut-être dans l'industrie de la construction qu'il est le plus difficile de faire une planification sensée de main-d'œuvre. L'entrepreneur ne pense qu'au travail en chantier. A moins que le travail ne dure plus d'un an, deux ans, il ne peut pas se payer le luxe de planifier à long terme. Mes remarques s'inscrivent donc dans cette perspective.

[Text]

At the present time, the construction industry in the Province of Newfoundland is definitely not buoyant. We are operating at perhaps 60 or 65 per cent of capacity. A couple of things, if you look at them, should show you that something is wrong. If you have looked at the St. John's papers over the last couple of weeks, you have seen ads in the papers for bricklayers. There are not enough bricklayers in Newfoundland, even the industry is operating at 60 or 65 per cent of capacity; This, coupled with the fact Mr. Mayo already mentioned, that there is a surplus of electrical and mechanical trades. In fact—and this is one statistic I got from the Department of Labour—over the past five years the trade schools, through the pre-employment course, have been graduating anywhere from 200 to 250 electricians from the nine-month pre-employment course over the past five years. The industry, operating at present levels, or as it has been over the past five to six years, can absorb maybe 40 or 50 a year.

These two facts together, as I said, should show that something is wrong. There is, we feel, a definite lack of forecasting, and as well, at the institutional level, there is a definite lack of counselling. There does not seem to be anybody in the institutions who will say to a young person who wishes to become an electrician, a plumber, a mechanic—there is nobody even to say, look, do you realize that out of the 200 who graduated last year maybe 50 had jobs. There is not even that. So we feel somebody—the federal government, as we understand, has a goodly stake in the pre-employment course in that they provide and pay for—I do not know the exact figure; perhaps somebody here can tell me the number of seats per course the federal pays for—and I do not think the federal people do even that.

To look a little ahead is what we try to do from time to time. It is, as I said, extremely difficult for a construction employer to staff for the peaks and valleys. We know, for instance, the Gull Island power project will require, over seven years, an average of about 2,000 tradesmen. Information I get tells me around 350 of those are to be linemen. At the present time there are maybe 50 to 100 construction linemen in the province. If the job were to start tomorrow right away you would have to import better than half of your work force.

• 1525

The point I wanted to make though was that the forecasting is definitely inadequate; the counselling as well is inadequate and, as far as apprenticeship training in concerned again you have to consider the nature of the beast in the construction industry. I am not putting any blame on the trade unions, but we have bid the apprentice's rates up to levels where it is very easy for the employer to use that apprentice as a beast of burden rather than to train him. I do not in any way begrudge an apprentice a darn good wage. I think we are past the days where at least in the European system an apprentice practically signed his life over to his employer. It produced a lot of good all-round tradesmen, but I think we are past that. Now in considering, say, that second-year apprentice, for example let us take an electrician. He is paid in the range of \$10.00 an hour. But a contractor bids for a job on a fixed price basis. He

[Translation]

L'industrie de la construction dans la province de Terre-Neuve actuellement n'est certainement pas optimiste. Nous fonctionnons à 60 ou 65 p. 100 peut-être de notre capacité. Je vais vous citer quelques cas pour vous montrer que ça ne va pas. Si vous avez lu les journaux de St-Jean depuis quelques semaines, vous avez constaté qu'il y avait des annonces dans ces journaux pour l'embauche de briqueteurs. Nous n'avons pas suffisamment de briqueteurs à Terre-Neuve même lorsque l'industrie ne fonctionne qu'à 60 ou 65 p. 100 de sa capacité. Cette situation s'ajoute à celle dont a parlé M. Mayo, le surplus d'électriciens et de mécaniciens. Le ministère du Travail a publié des statistiques pour les cinq dernières années qui prouvent que les écoles professionnelles ont formé à leurs cours de pré-emplois quelque 200 à 250 électriciens depuis cinq ans. L'industrie, au niveau actuel, ou à celui qu'il a connu depuis cinq ou six ans, ne peut en absorber que 40 ou 50 par année.

Ces deux faits vous montrent bien que quelque chose ne va pas. Il y a à notre avis une absence certaine de prévisions et, au niveau des instituts, une absence d'orientation. Il ne semble y avoir personne dans les écoles qui avertisse les jeunes qui désirent devenir électriciens, plombiers ou mécaniciens, que 200 jeunes ont été formés l'an dernier alors qu'il n'y avait que 50 emplois. Il n'y a même pas cela. Nous croyons donc que quelqu'un, nous croyons comprendre que c'est le gouvernement fédéral, a des intérêts dans ces cours de pré-emplois en ce sens qu'il offre et paie pour ces cours, je ne sais pas combien. Quelqu'un ici peut peut-être me dire combien de sièges par cours le gouvernement fédéral réserve et paie, je ne crois pas que même les représentants du gouvernement ici le fassent.

Il faut regarder un peu vers l'avenir, essayer de le faire de temps en temps. Il est extrêmement difficile, je le répète, pour un employeur en construction de faire de la dotation en personnel à cause des périodes de pointe et des périodes creuses. Nous savons par exemple que le projet d'énergie Gull Island exigera sur une période de sept ans quelque 2000 ouvriers spécialisés. D'après les renseignements qu'on m'a donnés, il faudra environ 350 poseurs de lignes. Il y a présentement 50 à 60 poseurs de lignes pour la construction dans la province. Si le travail commençait demain, il faudrait importer un peu plus de la moitié de la main-d'œuvre.

Je voulais souligner surtout que les prévisions ne sont pas adéquates que l'organisation fait défaut et qui faudrait songer sérieusement à revoir les programmes de formation et d'apprentissage vu la nature même de l'industrie de la construction. Je ne blâme pas les syndicats, mais les taux d'apprentissage sont si élevés qu'il est très facile pour l'employeur de se servir de l'apprenti comme bête de somme plutôt que de le former. Je n'en veux pas à l'apprenti de gagner un bon salaire. Nous ne sommes plus au temps où l'apprenti dans le système européen vendait sa peau pratiquement à l'employeur. Il en résultait un grand nombre des bons ouvriers complets, mais c'est du passé. Considérons un apprenti de seconde année par exemple, prenons le cas d'un électricien. Il reçoit près de \$10. l'heure. Si un entrepreneur soumissionne pour un travail à prix fixe, il n'a pas beaucoup de temps pour former cet employé et

[Texte]

cannot afford too much time to train that person and quite often that person becomes a tradesman while really untrained. It is not his fault. A classic example is a large hospital complex that was built in St. John's perhaps four or five years ago called the Health Science complex. Now there were young guys there who began and ended their training period on that one job so that all they knew was that one job. You know, it is not fair to say it about them but they are just not all-round tradesmen and it is not their fault. Neither is it the employer's fault. So again we would like to see more training and more and better forecasting. I agree with some of your comments with Mr. Mayo. We do not seem to have the proper facilities even to tell what we have now.

The Chairman: Mr. Alcock, thank you very much. You raised a couple of very interesting comments. In just looking over my list of notes here, I find what I am not quite sure I got exactly what you said. You mentioned that we no longer use apprentices as beasts of burden. I think that is what you said, sir?

Mr. Alcock: Well, maybe that was an unfortunate choice of words but what I said was that when the cost of an apprentice is as high as we have made it, in a lot of cases the contractor cannot do anything else. You know? He has to make a dollar from that guy.

The Chairman: Yes.

Mr. Alcock: You know at a cost of \$10.00 an hour for a plumber apprentice, that plumber apprentice by and large usually winds up carrying around pipe all day. If he is a smart young fellow he picks up the trade; if he is not such a smart guy, or if he is average like most of us, the employer cannot spend too much time showing him what to do and telling him what to do. It is unfortunate.

The Chairman: Your point of view is that if he is on the job, no one can afford to have a man training this fellow. He has to be used somehow so, if that means digging a ditch or carrying around pipe to get the employer's dollar's worth then that is what he does. By the way I should tell you we have heard this before, where the apprentice comes off the job as an expert at carrying pipe but knowing very little actually about his trade.

Mr. Alcock: That is true.

The Chairman: Is that a fair comment?

Mr. Alcock: Yes.

The Chairman: We have heard exactly that on many occasions.

Mr. Alcock: I know of apprentices and Mr. Mayo I guess can confirm it, where quite a few of our tradesmen today learned their total trade on the Come-By-Chance refinery. Quite a few of our tradesmen today learn their total trade on the Come-By-Chance refinery and because of the lack of a range of skills that they did not own on that job, these people are now tradesmen but not all around good tradesmen. It is not their fault; it is not the employer's fault, it is the fault of the system.

[Traduction]

très souvent ce dernier devient homme de métier sans avoir vraiment reçu une formation. Ce n'est pas de sa faute. Voici un exemple classique, un gros hôpital a été construit à St-Jean il y a 4 ou 5 ans, le «Health Science Complex» (le Centre des sciences et de la santé). Certains jeunes ont commencé et terminé leur période de formation à cette construction et par conséquent tout ce qu'ils savaient faire ils l'ont appris à ce travail. C'est triste à dire, mais la vérité c'est qu'ils ne sont pas vraiment des hommes de métier complets et ce n'est pas leur faute. Ce n'est pas non plus la faute de l'employeur. Nous aimerions donc qu'il y ait une meilleure formation et de meilleures prévisions. Je suis d'accord avec certaines observations de M. Mayo. Nous n'avons même pas les services nécessaires pour nous dire quelles sont les ressources actuelles.

Le président: Monsieur Alcock, je vous remercie beaucoup. Vous avez soulevé quelques points très intéressants. En consultant mes notes je constate que je n'ai pas compris exactement tout ce que vous avez dit. Vous avez mentionné, je crois, que nous ne nous servons plus des apprentis aujourd'hui comme bêtes de somme. C'est bien ce que vous avez dit, n'est-ce pas?

M. Alcock: C'est peut-être un choix de mots malheureux, mais je voulais souligner le fait que le coût d'un apprenti est élevé, c'est nous qui en sommes responsables et l'entrepreneur dans bien des cas ne peut pas agir autrement. Il doit quand même faire un profit lorsqu'il l'emploie.

Le président: Oui.

M. Alcock: Un apprenti-pompier coûte \$10. l'heure et bien souvent il ne fait que transporter des tuyaux toute la journée. Si le jeune est intelligent il apprend son métier, s'il ne l'est pas beaucoup, s'il est moyen comme la plupart d'entre nous, l'employeur ne peut passer beaucoup de temps à lui montrer à lui dire quoi faire. C'est dommage.

Le président: Vous êtes d'avis que personne ne peut se permettre de former cet apprenti au travail. Il doit être utilisé même si cela signifie qu'il doit creuser un fossé ou transporter des tuyaux pour ce qu'il en coûte à l'employeur et c'est ce qu'il fait. Nous avons déjà entendu parler de ce genre de situation; l'apprenti qui quitte un travail en tant qu'expert dans le transport des tuyaux sans savoir grand chose sur son métier.

M. Alcock: C'est vrai.

Le président: Cette observation est juste?

M. Alcock: Oui.

Le président: Nous avons entendu cette remarque à plusieurs reprises.

M. Alcock: Je connais des apprentis et monsieur Mayo peut le confirmer je crois, il y en a qui ont appris tout ce qu'ils savent à la raffinerie de Come-By-Chance. Plusieurs de nos hommes de métier d'aujourd'hui ont appris leur métier à la raffinerie de Come-By-Chance; or étant donné l'éventail réduit de métiers qui s'y pratiquait, ces hommes sont maintenant des hommes de métier ayant des connaissances limitées. Ce n'est pas leur faute, ni celle de l'employeur, c'est celle du système.

[Text]

• 1530

The Chairman: Very good. What I would like to know now is, whose fault is it and in your view how do we correct it?

Mr. Alcock: In the construction industry, and I am going to go against what you and Mr. Mayo talked about a little while ago, we think there should be more institutionalized training rather than less. I do not mean to throw it completely back in the lap of the institutions and the governments either, but there should be, in our opinion, much more institutionalized training. There should be many more programs. If I could just name one, there is a program on the go now at the Clarendville Vocational School which deals specifically with the training of carpenters and, if I can refer you to that program, that is an excellent system which they have going there now.

The Chairman: Can you describe what it is?

Mr. Alcock: It is a modular, self-paced system. It involves the actual performance of practically every task a carpenter could possibly perform and he actually learns that right there in the school. He goes on a job and whenever he has an opportunity to do that task, it is reinforced. He is marked and judged by the instructor in the school and by his employer and, as well, he can become a full-fledged journeyman in practically half the time.

The Chairman: I will just comment on that. We have heard things similar to yours and we have heard the opposite but one of the arguments for getting out of the institutions is that it is very costly for institutions to set up a working environment similar to an on-the-job site, to give a guy the kind of practical experience that would make him an attractive tradesman. In the construction trade, in carpentry, that is not difficult but if you get into other trades and technologies in particular, it is very expensive to talk about duplicating facilities in an institution that would be comparable to what a trained person would expect to find on the job. That was one of the primary arguments for, Look, facilities are available out in the private sector; let us go use them. It is very costly to duplicate.

As someone who will be hiring tradespeople, are students now coming out of the trades and technology college in St. John's attractive? Do they have practical experience? One of the things we have heard and I am sure we are going to hear before this day is out, is that students coming out of trades colleges with no experience other than the training in the institution are told over and over again. We are looking for a guy with experience. Unless you are lucky enough to find the experience it is a treadmill. If you do not have the experience of that trade you cannot find that job, and around and around it goes. A student often says. Look, if I cannot get the experience initially, how can I ever offer myself as an experienced tradesman?

We do not have the numbers—again you go back to the data—but many people end up in lines of work other than those they were trained for. Are these students attractive as they come out or would it be honest to say that you look for more experienced people first?

[Translation]

Le président: Très bien, je voudrais savoir qui est responsable et comment à votre avis, remédier à la situation.

M. Alcock: Dans l'industrie de la construction, et je vais à l'encontre de ce qu'a dit M. Mayo précédemment, nous croyons plutôt à la formation à l'école. Je ne veux pas dire qu'il faille complètement rejeter la balle dans le camp des collèges techniques et des gouvernements, mais il faudrait à notre avis, plus de formation à l'école. Il devrait y avoir davantage de programmes. Je vous en nomme un, le programme qui se donne présentement à l'École professionnelle de Clarendville pour former surtout des charpentiers. Il s'agit d'un excellent programme.

Le président: Pouvez-vous nous en parler?

M. Alcock: Il s'agit d'un système modulaire décloisonné. Il englobe presque tous les travaux qu'un charpentier pourrait être appelé à effectuer et il les apprend dans cette école même. Il se trouve ensuite dans un emploi où il a l'occasion de faire ce travail, il devient alors plus compétent. Il est noté et évalué par l'instituteur de l'école est par son employeur et peut donc devenir un compagnon qualifié deux fois plus vite.

Le président: Je voudrais ajouter une observation à ce sujet. Nous avons entendu des choses semblables et nous avons aussi entendu le contraire, un des arguments invoqués en faveur de l'apprentissage sur le tas c'est qu'il est très coûteux pour les écoles de mettre au point un environnement de travail semblable à celui qu'on retrouve au travail, de donner à un stagiaire le genre d'expérience pratique qui en ferait un homme de métier recherché. Dans le domaine de la construction, en charpenterie, ce n'est pas très difficile, mais pour d'autres métiers et techniques, il est très coûteux de reproduire des installations qui soient comparables à celles qu'on retrouve en situation d'emploi. C'est-à-dire que ce sont les arguments principaux qu'on a invoqués, les installations existent déjà dans l'industrie, servons-nous-en. Il en coûterait cher de les reproduire.

Vous embauchez des hommes de métier, les étudiants qui sortent des collèges de métier et de technologie à St-Jean sont-ils valables? Ont-ils une expérience pratique? Nous avons entendues et nous allons encore l'entendre avant la fin de la journée, c'est que les étudiants qui sortent de ces collèges n'ont que l'expérience de la formation qu'ils y ont reçue. On leur répète sans arrêt: «Nous cherchons quelqu'un qui a de l'expérience.» A moins d'avoir la chance d'acquérir l'expérience, c'est une ronde infernale. Si vous n'avez pas l'expérience, d'un métier vous ne pouvez trouver d'emploi dans ce domaine et la roue continue à tourner. Les étudiants disent souvent: «Si je n'ai pas d'expérience au départ, comment un jour me présenter comme ouvrier expérimenté?».

Nous n'avons pas de chiffre—on en revient toujours aux statistiques—mais beaucoup finissent dans des emplois différents de ceux pour lesquels ils ont reçu une formation. Les étudiants qui sortent de ces écoles sont-ils suffisamment inté-

[Texte]

Mr. Alcock: I have to say that I have heard both opinions from employers in the construction industry. I have heard people say, I would rather take a guy off the street right out of high school and if I wanted to train him, I could teach him the business or the trade. I have heard many employers say just the opposite these people that are graduating from the pre-employment course do at least have the basics, the theoretical basics, the practical basics, no they do not have them. How can you expect them to have the practical basics in just a nine-month course when a goodly portion of their time is spent learning English and Math?

• 1535

The Chairman: There are a couple of points I would like to cover with you. You were talking about the curriculum, that we are training people we do not need and not training the people we do need in our trade schools. As you know, the federal government pays a goodly portion of the cost of the trade schools, and the province, because education under the constitution is a provincial jurisdiction, sets the curriculum, basically—there is some consultation with the Canada Manpower people and that kind of thing, but basically the province sets the curriculum.

What I want to ask you is this: Does the provincial government, or do those in the department who are setting the curriculum, consult with business, with labour, with industry—perhaps I should have asked Mr. Mayo when he was here—about what kind of courses you would like to see offered and what kind of requirements you are going to have over the next x years? Is there a consultation process, or are these policies being decided in isolation?

Mr. Alcock: I, in my position, have never been asked, what do you think your needs will be over the next five years? never, never by the institutions, the provincial government, or the federal government. I am only speaking for myself.

The Chairman: The second of the number of points I want to cover is this: You do have some apprenticeship programs, you were saying?

Mr. Alcock: Yes.

The Chairman: On the question of apprenticeship programs, have the union regulations—seniority clauses and that kind of thing, presented a problem?

Mr. Alcock: In the construction industry you do not find seniority clauses as such. What you do find, I guess, is the opposite, in that the employer is required to maintain a certain ratio of apprentices and journeymen. That works, I think, to the benefit of the apprentice, in that the employer must keep a certain number of apprentices. Those types of things are usually done anyway, without a restriction being placed in the agreement.

[Traduction]

ressants ou pouvons-nous dire en toute honnêteté que vous cherchez des gens expérimentés d'abord?

M. Alcock: Je dois avouer que j'ai entendu ces opinions des employeurs de l'industrie de la construction. J'ai entendu dire: «Je préfère engager quelqu'un de la rue après l'école secondaire et le former, je pourrais très bien lui enseigner les secrets du métier.» J'ai entendu des employeurs dire exactement le contraire, les diplômés du cours de pré-emploi ont une base théorique, mais des connaissances pratiques, ils n'en ont pas. Comment s'attendre à ce qu'ils en aient après un cours de neuf mois alors qu'une bonne partie du temps a été passé à apprendre l'anglais et les mathématiques?

Le président: Je voudrais aborder une ou deux questions avec vous. Vous avez parlé de programmes d'enseignement, du fait que nous formions des gens pour des métiers dont nous n'avons pas besoin alors que pour les métiers dont nous avons besoin, nous n'en formons pas. Comme vous le savez, le gouvernement fédéral paie une bonne partie des coûts des écoles de métiers et la province, étant donné que l'éducation est de compétence provinciale en vertu de la constitution, établir les programmes. Il est vrai qu'on consulte Main-d'œuvre Canada à ce propos, mais dans l'ensemble c'est la province qui établit les programmes d'enseignement.

Voici ma question: le gouvernement provincial, ou les responsables au ministère qui établissent les programmes d'enseignement, consultent-ils les représentants du monde des affaires, des syndicats, de l'industrie pour savoir quels genres de cours ces derniers voudraient qu'on offre et quels besoins ils prévoient? Peut-être aurais-je dû poser cette question à M. Mayo. Quoi qu'il en soit existe-t-il un processus de consultation ou les politiques à ce propos sont-elles élaborées en vase clos?

M. Alcock: Pour ma part, on ne m'a jamais demandé quels seraient à mon avis les besoins d'ici cinq ans par exemple. Jamais au grand jamais, les établissements d'enseignement, le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral ne m'ont posé la question. Je vous ai donc répondu en ce qui me concerne.

Le président: Autre chose: vous offrez des programmes d'apprentissage, n'est-ce pas?

M. Alcock: Oui.

Le président: A cet égard, les règlements syndicaux, notamment ceux qui ont trait à l'ancienneté, posent-ils un problème?

M. Alcock: Dans l'industrie de la construction, il n'existe pas de clause d'ancienneté. Il y aurait, si vous voulez, une clause contraire du fait que l'employeur doit conserver un rapport déterminé entre le nombre des apprentis et celui des compagnons. Cela, en effet, est très avantageux pour les apprentis car leur nombre est plus ou moins imposé aux employeurs. De toute façon, il y a toujours un certain nombre

[Text]

The Chairman: Mr. Alcock, one of the comments we have heard from all the governments in the maritime provinces is that there needs to be more flexibility. You were talking about Canada Manpower purchasing seats sponsoring certain courses and a certain number in any given course; we have been told that there should be more flexibility in that program. In other words, for the moment Canada Manpower decides what programs they are going to sponsor based on StatsCan statistics, which tell them where they think the shortages are. They are saying that the national picture bears no relation to the regional or local picture. That was A. B. Canada Manpower will only sponsor a nine-month or one-year course and not a two-year technology course. It has been suggested to us that a lot of the young students who are getting into trades colleges would prefer, as a natural inclination, to be in some of the two-year technology courses, but because of the possibility, or the attractiveness, of possibly being sponsored by Canada Manpower, they end up in nine-month courses where they really do not want to be. I would like to ask you to comment on that, the flexibility of the program.

The second thing is that I believe the provincial government's allowance now for students is \$25.00 per week or \$100 a month. Again, is that a deterrent? The worst kind of labour force you can have is an unskilled one; is that a deterrent, keeping people out of the trades colleges?

Mr. Alcock: I think it is obvious that the inflexibility there has really created the problem we are in. As I said, 250 young prospective electrical apprentices are being graduated in the schools of Newfoundland every year. The industry can handle maybe 50 of them, in good times maybe 100. Where are these others? Are they driving trucks? Are they working as waiters, or waitresses? I do not think anybody has even bothered to find out where they all are. I do not think anybody even knows how many, for sure, are in the industry, how many have left, how many have gone away. It is a difficult thing.

As to the rather low subsistence paid, yes, I think that is a deterrent. It is not a good thing. If you are going to train people, if you want to train good people, I think you have to make it attractive for them.

The Chairman: Mr. Alcock, you have certainly made some strong comments, or good comments, on the whole question of availability of data and our ability to forecast—I should say our inability to forecast. One of the things we have heard a great deal about from business and from provincial governments, and from the federal government as well, is that on the one hand business often feels absolutely swamped with questionnaires from the federal government from time to time; secondly the federal government people in departments feel absolutely frustrated that they do not get a good return on the questionnaires they send out.

[Translation]

d'apprentis sans qu'on impose de restrictions dans les conventions collectives.

Le président: Monsieur Alcock, les représentants de tous les gouvernements des provinces maritimes nous ont dit que plus de souplesse s'imposait. Vous avez dit que Main-d'œuvre Canada réservait certaines places qu'elle parrainait dans certains cours. On nous a dit qu'il faudrait se montrer plus souple à cet égard. En d'autres termes, pour l'instant le centre de main-d'œuvre décide, d'après des données statistiques obtenues de Statistiques Canada qui le renseigne sur d'éventuelles pénuries, quel programme il parrainera. On nous dit que le tableau à l'échelle nationale n'a rien à voir avec ce qui se passe à l'échelle locale ou régionale. Cela, d'une part. D'autre part, le Centre de main-d'œuvre parraine un cours de neuf et douze mois, mais jamais de cours de technologie de deux ans. On nous a dit que beaucoup des étudiants qui entrent dans les collèges de métiers préféreraient suivre des cours de technologie de deux ans, mais parce que le Centre de main-d'œuvre parraine des cours moins long, ils s'inscrivent d'emblée à ces cours-là alors que ce n'est pas leur premier choix. J'aimerais que vous nous disiez ce que vous pensez de la souplesse du programme.

Par ailleurs, je pense que l'allocation du gouvernement provincial versée aux étudiants est de \$25 par semaine ou de \$100 par mois. Est-ce que cela suffit? Le pire mal dont puisse souffrir une population active, est celui de la non-qualification. Pourriez-vous me dire si c'est à cause d'allocations trop maigres que les gens boudent les collèges de métiers?

M. Alcock: Je pense qu'effectivement le manque de souplesse a créé le problème que nous connaissons aujourd'hui. Comme je vous l'ai dit, chaque année, dans les écoles de Terre-Neuve, 250 jeunes apprentis électriciens terminent leur formation. L'industrie peut en absorber 50, avec un peu de chance, 100. Où vont les autres? Se font-ils camionneurs? Se font-ils garçons ou serveuses? Je pense que personne ne s'est soucié de trouver la réponse. Je ne pense pas que qui que ce soit sache, de façon certaine, combien sont dans l'industrie, combien l'ont quittée, combien ont quitté la province. C'est donc une situation difficile.

Pour ce qui est des allocations maigres qu'on verse, je pense qu'effectivement cela décourage les jeunes. Ce n'est pas bien. Quand il s'agit de formation, on veut pouvoir compter sur les meilleurs sujets, et pour les attirer, il faut que l'entreprise soit alléchante.

Le président: Monsieur Alcock, vous avez fait des remarques très fermes, très bonnes, surtout sur la question de disponibilité des données et sur le fait, qu'en l'absence de données, nous ne pouvons pas faire de prévisions. On a, à maintes reprises, entendu dire de la bouche des représentants du monde des affaires, des gouvernements provinciaux, du gouvernement fédéral, que d'une part, les entreprises étaient absolument envahies de questionnaires, provenant du gouvernement fédéral qui leur posait toutes sortes de questions et d'autre part, que les bureaucrates fédéraux, dans les ministères, trouvent très irritants de ne pas recevoir de réponses aux questionnaires qu'ils envoient.

[Texte]

• 1540

The suggestion was made by the manpower planning director in P.E.I. that the federal government would have a much easier time collecting statistics if when they sent you the questionnaire they also sent you the results which they never do. A small item but it was very important to this particular manpower planner.

Does that sound like a resolution to part of the frustration being experienced now with all the red tape and paper work?

Mr. Alcock: Well, we are always going to have red tape, and it is a favourite whipping boy, but, yes, let us have a little bit more communication with each other.

The Chairman: I am suggesting feedback; if they are going to do a study, that they tell everybody what they found out.

Mr. Alcock: Most definitely. I will give you a little story, something that happened to me. I used to receive monthly figures from unemployment insurance showing the active UIC claimants by province and I would take the figures supplied to me by UIC and I would print them in a little newsletter that I would send out to all the members of the association. One day the press got hold of them and they were printed. Somebody from the press went to Canada manpower and said, "What about these figures that the construction association is releasing?" And the guy from Canada manpower proceeded to tell the world that I was crazy, I did not know what I was talking about. Here I had printed figures given to me by UIC and Canada manpower and they proceeded to shoot them down. This was, I guess, prior to the amalgamation. You can understand why employers looked at and took with a grain of salt a lot of things that came from government at that time.

The Chairman: Mr. Alcock, is there anything you would care to add or to emphasize before we wrap it up?

Mr. Alcock: No, I just wanted to cover those few brief points. I know there must be hundreds more, so let us get on with it.

The Chairman: Mr. Alcock, thank you very much.

Mr. Alcock: Thank you.

The Chairman: Your brief was a very interesting presentation, sir.

Could we ask Mr. French, a former professor of mine, of the School Counsellors Association of Newfoundland to come forward? Mr. Hubert Norman, would you care to come up as well?

Mr. French and Mr. Norman, you may proceed as you wish.

Mr. Frederick F. French (President, School Counsellors Association of Newfoundland and Special Interest Council of the NTA): Thank you very much for the opportunity of appearing before the Task Force on Employment Opportuni-

[Traduction]

Le directeur de la planification de la main-d'œuvre à l'Île-du-Prince-Édouard, prétend que le gouvernement fédéral obtiendrait beaucoup plus facilement les données statistiques qu'il demande si par la suite, les résultats étaient envoyés aux intéressés. Cela semble être un détail, mais très important aux yeux de ce planificateur de la main-d'œuvre.

Pensez-vous que ce serait un bon moyen d'apaiser les frustrations que cause actuellement toute la paperasse gouvernementale?

M. Alcock: Jamais nous ne réussirons à éliminer toute la paperasse gouvernementale et cette dernière demeurera toujours le bouc émissaire. Cela dit, il faudrait que les communications soient améliorées.

Le président: Je propose ici qu'il y ait un certain suivi. Quand on fera une étude, désormais qu'on communique les résultats à ceux qui ont été étudiés.

M. Alcock: Absolument. Je vais vous raconter une petite anecdote, un incident qui m'est arrivé à moi. Autrefois, je recevais des chiffres mensuels de l'assurance-chômage indiquant combien il y avait de prestataires de l'assurance-chômage dans chaque province. Les chiffres que j'obtenais de la Commission de l'assurance-chômage, je les imprimais dans un petit bulletin de nouvelles que j'envoyais à tous les membres de l'Association. Un beau jour, la presse s'est emparée de ces chiffres et les a publiés. Un journaliste s'est adressé au ministre de la Main-d'œuvre en disant: «Expliquez-nous ces chiffres que l'Association de l'industrie de la construction vient de publier?» Le fonctionnaire du ministère a répliqué que j'étais complètement fou, que je ne savais pas de quoi je parlais. Pourtant je m'étais contenté de publier des chiffres que la Commission de l'assurance-chômage et le ministère de la Main-d'œuvre m'avaient fournis. Les auteurs eux-mêmes reniaient ces chiffres. Cela se passait avant l'intégration des deux services. Vous comprendrez donc pourquoi beaucoup d'employeurs n'accordaient pas beaucoup d'importance aux données que fournissait le gouvernement à ce moment-là.

Le président: Monsieur Alcock, voulez-vous ajouter quelque chose avant de terminer.

M. Alcock: Non. Je vous ai dit ce que j'avais à dire. D'autres ont sûrement beaucoup de choses à ajouter, si bien que je leur cède la parole.

Le président: Monsieur Alcock, merci beaucoup.

M. Alcock: Merci, monsieur le président.

Le président: Votre mémoire était fort intéressante, monsieur.

J'invite M. French qui est un de mes anciens professeurs, de l'Association terre-neuvienne des conseillers scolaires à s'avancer. M. Hubert Norman voudrait-il s'avancer également?

MM. French et Norman ont la parole.

M. Frederick F. French (président, Association terre-neuvienne des conseillers scolaires et conseiller spécial de l'Association des enseignants de Terre-Neuve): Merci de me donner l'occasion de présenter mon point de vue devant les

[Text]

ties. We are delighted that such a task force has been established and congratulate the members on their efforts to bring in an action-based report in such a short time frame.

Our group, the School Counsellors Association of Newfoundland, represents specialist teachers, school counsellors and others, primarily involved with vocational guidance and educational psychological functions within the schools of Newfoundland and Labrador. We are also the Special Interest Council of the Newfoundland Teachers Association who represent all primary, elementary and secondary teachers in our province.

Given this perspective and within the limitations of no full-time professional staff to research the issues addressed by the task force and less than a month to prepare our position we will offer some comments for members to consider. In particular, our comments relate to one of the goals of the task force as stated by Mr. Allmand on June 6, 1980, that is making sure "those looking for work fit with the jobs opening up in the next ten years".

John Bullock, President of the Canadian Federation of Independent Business, commented in his July 9th presentation to you that "the problem... is that we do not screen the children in the high school system into the trades... it is something you take because you could not get to where your parents really wanted you to go in the first place."

• 1545

Our members find an almost opposite situation existing in Newfoundland and Labrador. The entry possibilities within our province to the trades and indeed technical programs are severely limited. For example, the College of Trades and Technology record of student applications for 1979 shows 14 seats available for Motor Vehicle Repair-Body work. Nine of these seats are controlled by Manpower, leaving five seats for all students currently enrolled in secondary schools in the St. John's area who may have an interest in this career. This course, by the way, requires a Grade 8 pass in English, math and science, yet in 1979, of the 32 applicants, the lowest average attained by the five students accepted was 81 per cent.

A further complication to this situation is that employment is not readily available to graduates in many of the trade areas being offered at the post-secondary level. For example, a follow-up of 1976 graduates of this particular course found only 45 per cent were employed in work related to their training. Another complication results when unions, seeing limited job opportunities for existing members, exercise a closed shop, thus effectively barring recent graduates from entering the labour force.

Thus we have a rather demoralized atmosphere in which to help students plan for the future. Imagine if you will the further frustration felt by secondary students, their teachers, counsellors, and parents, in certain rural areas of our province where small secondary schools offer limited program options to the outward bound student. In addition, those who want to

[Translation]

membres du groupe de travail sur les perspectives d'emploi. Nous nous félicitons qu'un tel groupe de travail ait été formé et nous félicitons nos membres des efforts qu'ils ont déployés pour produire un rapport dans des délais aussi brefs.

Notre groupe, l'Association terre-neuvienne des conseillers scolaires, représente des enseignants spécialisés, des conseillers scolaires et d'autres professions s'intéressant avant tout à l'orientation vers les métiers et aux fonctions éducatives, psychologiques dans les écoles de Terre-Neuve et du Labrador. Nous sommes également les conseillers spéciaux de l'Association des enseignants de Terre-Neuve qui représentent les enseignants du primaire, de l'élémentaire et du secondaire dans notre province.

Étant donné le mandat du groupe d'étude et étant donné que nous n'avons pas de chercheur à plein temps pour fouiller les questions dont le groupe de travail est saisi, nous ne pouvons qu'offrir quelques remarques limitées au nom de nos membres, remarques que nous avons préparées en moins d'un mois. Nos remarques portent en particulier sur un des objectifs du groupe d'étude tel que précisé par M. Allmand, le 6 juin 1980, à savoir «que les demandeurs d'emploi soient préparés à remplir les emplois qui seront vacants d'ici dix ans».

John Bullock, président de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, disait dans son exposé du 9 juillet dernier, que «le problème... vient du fait que nous ne trions pas sur le volet les enfants qui entrent dans le secondaire et que nous n'orientons pas les autres vers des métiers... si bien que l'école de métier devient un endroit où beaucoup de jeunes aboutissent en dépit du fait que leurs parents ne les y destinaient pas au départ.»

Dans le cas de Terre-Neuve et du Labrador, la situation est l'inverse. Les chances d'entrer dans une école de métiers ou dans un collège technique y sont très limitées. Par exemple, le Collège des métiers et de technologie, n'offrait en 1979 que 14 places pour le cours qui enseigne à réparer les moteurs et à débosser. Neuf de ces places sont réservées au Centre de main-d'œuvre, ce qui ne laisse que 5 places pour les étudiants qui sortent des écoles secondaires de Saint-Jean. Soit dit en passant, ce cours exige la huitième année, en anglais, en mathématiques et en sciences. En 1979, il y a eu 32 candidats, et la moyenne la plus basse des 5 étudiants acceptés était de 81 p. 100.

En outre, il est difficile aux diplômés des écoles de métiers de trouver du travail. Par exemple, on a fait une enquête chez les diplômés de 1976 de ce cours en particulier et on a découvert que seulement 45 p. 100 avaient trouvé du travail dans un domaine relié à leur formation. De plus, les syndicats, voyant que les débouchés sont limités pour leurs membres, imposent les ateliers fermés, ce qui limite encore plus les possibilités des jeunes diplômés qui viennent se joindre à la population active.

On constate donc que l'atmosphère est lourde pour quiconque essaie d'aider les étudiants à planifier leur avenir. Qu'on imagine un instant les frustrations qui s'ajoutent dans le cas des étudiants du secondaire, de leurs enseignants, de leurs conseillers et de leurs parents, dans certaines régions rurales de la province où les écoles secondaires n'offrent qu'un nombre

[Texte]

stay in their home community have few employment opportunities. The result is often a lack of achievement and attendance motivation, followed by participation in short-term employment activities, many of which are federally funded projects leading to unemployment benefits, as opposed to a long-term career development scheme.

Despite this type of outlook, a great many students do go on to participate in a rewarding and productive career. Our association believes through the operation of career-education programs by its members involved in this aspect of school counselling, many more can have the same opportunity, given some changes in the system. However, a number of factors are militating against the successful operation of career-education programs. Before noting a few of our concerns in this area, we should explain what is meant by career-education programs.

The functions of the School Counsellor and Educational Psychologists in Newfoundland states that career-education programs entail assisting the individual to embark on a career with values, orientations, knowledge, and skills that will enhance his or her chances of adjusting to our society on a continuing basis. Its general aim is to help students find a self-fulfilling and productive life in our society. More specifically it is a program which is designed to help individuals know themselves, to develop a sense of value in self and in work, and implement and integrate these values into everyday life." Thus our role is more than a dispenser of information. Our role includes assisting the student in aligning the job possibilities with his personal abilities, aptitudes, interests, and life-style, such that a value oriented, productive citizen results—a citizen who can, if he wants, remain in his own cultural setting, yet possessing the skills to accept and cope with both job mobility and career changes in his life. This is not an easy task, particularly when one considers the factors militating against the operation of such a program. I will mention a few of those factors.

Within Newfoundland and Labrador, the number of trained counsellors is limited. In fact, many schools do not have so much as a visiting counsellor. Those which do have a counsellor usually share him with other schools, or where one counsellor exists, the student:counsellor ratio is so high as to make the delivery of meaningful career-education programs an exercise in frustration. A further complication in this process is that at present career education is for the most part limited to secondary schools. We would like to see career education as a continuous process begin in kindergarten and continue beyond the secondary level. Memorial University and its Junior College in Corner Brook, the Adult Center in Stephenville, the College of Fisheries, and the College of Trades and Technology, offer some career services. Some students at age 16 and 17 are not ready to make a relatively final career choice. Indeed, many spend a year at university or a year at home upon

[Traduction]

limité d'options. En outre, ceux qui veulent rester dans leur localité ont peu de possibilité d'emploi. Par conséquent, étant si peu motivés, les résultats sont piètres et les étudiants quittent l'école pour accepter des emplois à court terme, beaucoup profitant de projets financés par le gouvernement fédéral, pour se retrouver ensuite prestataires de l'assurance-chômage, n'ayant pas pu bénéficier de la possibilité d'une carrière à long terme.

En dépit de cela, beaucoup d'étudiants s'engagent dans une carrière enrichissante et productive. Notre association estime que nos programmes d'éducation-carrière offerts par les conseillers scolaires, permettront à beaucoup d'étudiants d'envisager des débouchés plus stimulants, compte tenu de certaines modifications du système. Quoi qu'il en soit, les programmes d'éducation-carrière sont voués à l'échec à moins qu'on ne résolve certains problèmes cuisants. Avant d'entrer dans ces considérations, nous devrions expliquer ce que sont ces programmes d'éducation-carrière.

La description des fonctions d'un conseiller scolaire et d'un psychologue éducatif à Terre-Neuve précise que les programmes d'éducation-carrière signifie une aide «donnée à un particulier pour qu'il s'engage dans une carrière avec des valeurs, des orientations, des connaissances et des compétences qui favoriseront ses chances d'intégration permanente à notre société. Le principal objectif de ce programme est d'aider les étudiants à trouver un rôle enrichissant et productif dans la vie de notre société. Plus particulièrement, il s'agit de programmes conçus pour aider les particuliers à se connaître eux-mêmes, à développer un sens des valeurs en soi et dans le travail et à concrétiser et intégrer ces valeurs dans la vie quotidienne.» Par conséquent, nous avons pour rôle de fournir des renseignements. Nous aidons les étudiants à repérer les débouchés, compte tenu des compétences personnelles, des attitudes, des intérêts et du style de vie pour faire d'eux des citoyens productifs ayant le sens des valeurs. Nous voulons faire d'eux des citoyens qui peuvent, s'ils le veulent, demeurer dans leur propre environnement culturel, tout en possédant des compétences qui leur permettront d'accepter et d'assumer un emploi ailleurs et une réorientation de carrière. Ce n'est pas tâche facile surtout quand on considère les écueils qui hantent le programme. Je vous en citerai quelques-uns.

A Terre-Neuve et au Labrador, le nombre de conseillers spécialisés est limité. En fait, beaucoup d'écoles n'ont même pas de conseiller itinérant. Les écoles qui en ont un, doivent le partager avec d'autres et invariablement, le rapport étudiant/conseiller est très élevé ce qui met en péril le succès du programme éducation-carrière et est source de frustration pour les gens qui y travaillent. De plus, les programmes éducation-carrière sont limités aux écoles secondaires. Nous voudrions que ce programme soit un processus continu prenant racine à la maternelle et se prolongeant jusqu'au niveau secondaire. A l'Université Memorial et son collège communautaire de Corner Brook, le Centre d'enseignement pour les adultes de Stephenville, le Collège des pêcheries et le Collège des métiers et de la technologie, offrent des services d'orientation de carrières semblables. Certains étudiants de 16 ou 17 ans ne sont pas prêts à prendre une décision définitive quant à leur car-

[Text]

graduation to decide what it is they really want to do. Many more who are successful in entering the trades or a technical program often find the program they entered is not what they want. Thus, follow-up programs beyond the secondary school and particularly at the vocational schools are necessary.

• 1550

Another factor leading to the frustration of those involved in career education programs rests with the inability of school counsellors to access large amounts of current information. With our workload and the lack of any secretarial help, some type of retrieval system is needed to assist the counsellor in obtaining and presenting information to pupils. Perhaps federal funding can assist in this matter through a federal provincial agreement or through use such a program as CHOICES which is offered in every other province by the Canadian Employment and Immigration Centres. Through our contacts with CEIC we do access certain documents to glean information on future job prospects. However, at this time this is not fully in use such that every school has access to long-range job forecasts. Imagine the frustration felt by a student when he asks, "What will the job opportunities be like in a particular area after I finish my apprenticeship program or my university degree?" Likewise, the counsellor feels the same frustration in not being able to access the information where such information exists. Given this background to our perspective, you can see why we stated at the outset how happy we are that such a task force has been established. Unfortunately, we do not have ready-made solutions to the concerns we raised. We do, however, have some suggestions for the members to consider:

1. That the liaison that exists between federal-provincial governments be strengthened such that . . .

(a) information re careers is available to those directly involved in the career education process at the school level, especially in the areas of job forecasting and information retrieval systems.

(b) professionally trained personnel available at all levels of the educational system to assist those entering the labour market, specifically within the trades and technical sections.

(c) long-term job creation programs be developed in employment disadvantaged areas reflecting the cultural settings involved.

(d) qualified secondary school graduates are not denied entry to a post secondary trades and technical school while at the same time ensuring that the programs offered by these institutions truly reflect the needs of the labour market both in quantity and quality of the programs offered.

[Translation]

rière. En effet, beaucoup choisissent de passer une année à l'université ou une année à la maison, immédiatement après l'obtention de leur diplôme pour pouvoir réfléchir à ce qu'ils ont envie de faire. D'autres, ceux qui réussissent à entrer dans les écoles de métiers, ou les collèges techniques, découvrent que le programme qu'ils ont choisi ne correspond pas à leurs attentes. Par conséquent, il est important d'avoir des programmes de suivi au-delà de l'école secondaire, et surtout au niveau des écoles de métiers.

En outre, pour ajouter aux frustrations des responsables des programmes éducation-carrière, il y a la pénurie d'information dont souffrent les conseillers scolaires. Étant donné notre charge de travail et l'absence totale d'aide de bureau, il nous faudrait pouvoir compter sur des systèmes d'information pour obtenir et présenter les renseignements pertinents aux étudiants. Peut-être que des fonds fédéraux pourraient servir, dans le cadre d'un accord fédéral-provincial, ou dans le cas d'un programme comme le programme CHOIX, offert dans toutes les provinces par les Centres canadiens d'emploi et d'immigration. Dans nos rapports avec les Centres d'emploi et d'immigration, nous avons accès à certains documents qui nous donnent une idée des ouvertures. Néanmoins, cet accès n'est pas général et ce ne sont pas toutes les écoles qui peuvent compter sur des prévisions sur les débouchés à long terme. Imaginez un peu le sentiment de frustration de l'étudiant qui nous demande: «Quels seront les débouchés dans un secteur donné quand j'aurais terminé mon apprentissage ou quand j'aurais obtenu mon diplôme universitaire?» En même temps, le conseiller ressent la même frustration quand il sait que les renseignements existent et qu'il n'y a pas accès. Étant donné les remarques que je viens de faire, le point de vue que je viens de vous donner, vous comprendrez très bien combien nous nous félicitons qu'un groupe de travail comme le vôtre ait été formé. Malheureusement, nous n'avons pas de solution toute faite à vous offrir. Cependant, nous avons certaines propositions que nous aimerions soumettre à la réflexion des membres du comité:

1. Nous proposons que la liaison qui existe entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral soit étayée pour que

a) les renseignements concernant les carrières soient disponibles à ceux qui s'occupent de programme d'éducation-carrière dans les écoles, surtout pour ce qui est des prévisions et qu'on fasse un effort du côté des systèmes de renseignements.

b) que du personnel formé soit disponible à tous les niveaux du système d'éducation pour aider ceux qui entrent sur le marché du travail, surtout dans les collèges de métier et les collèges techniques.

c) que des programmes de création d'emploi à long terme soient élaborés dans les régions où le sous-emploi existe et que ces programmes reflètent le milieu culturel.

d) que les diplômés d'école secondaire qualifiés ne se voient pas refuser l'entrée dans les collèges techniques et les écoles de métier et que les programmes offerts dans ces établissements reflètent véritablement les besoins du marché du travail, quant à la qualité et la quantité des programmes offerts.

[Texte]

(e) within federal standards for certification, regional programs reflecting regional needs be created at the postsecondary level.

2. Than in its attempts to match those looking for jobs, with the jobs that will be available in the next ten years, the task force not lose sight of the individual and his needs, desires and interests.

3. That a method of liaison be established and required of labour, management and government agencies on a local, provincial and national level such that information relative to policies affecting those entering the labour force is effectively communicated to those involved in career education programs at the school level.

4. That as a follow-up to this task force, a national committee with regional subcommittees be struck and financed such that a monitoring and policy advisory role can be carried out by members representing those involved in career education programs at all levels of the educational system. The hope here is that such a committee or committees would help foster greater communication such that the secondary school graduate enters the labour market or goes on to further education with the best possible career information at his disposal and that he is given the tools to develop to his fullest potential, reflecting his abilities, interests and lifestyle.

Once again, our thanks. Perhaps there are some questions to which you would like us to respond.

The Chairman: Just before we go on, I would like to point out once again for those who have come in since we have started that we have the unique situation of just one member of Parliament here. The two other members of Parliament who will be here, hopefully, later on this afternoon discovered, as I said earlier, the meaning of a St. John's fog; the flight never got in. We are expecting them both later, certainly one of them later on this afternoon and the other in time for the evening session.

Mr. French, thank you very much. I do have a number of questions. Just as a personal comment, I am particularly glad to see you here today because to be very frank we have heard people involved with training individuals at the institute, trades training, on-the-job training but we have not had anybody come to talk to us about high school students. This is the first time, in fact, I have sat in when we have had this kind of presentation.

As a result, I do not have many comments to compare with what you told to us today although there are a couple of matters that I find interesting and perhaps even alarming. I think you indicated that federal programs, Canada Works and others, may be an incentive for high school students to leave high school because of the attractiveness of the UIC benefits. If they meet the age requirement they will drop out and go to work on a winter works project. How pronounced is that?

[Traduction]

e) que compte tenu des normes fédérales d'accréditation, des programmes régionaux reflétant les besoins régionaux soient mis sur pied au niveau poste secondaire.

2. Dans son entreprise d'aligner les demandeurs d'emploi et les emplois qui seront disponibles d'ici dix ans, le groupe d'étude ne perd pas de vue l'individu et ses besoins, ses désirs et ses intérêts.

3. Qu'une méthode de liaison soit prévue et exigée des organismes de travail, du patronnat et du gouvernement à l'échelon local, provincial et national, pour que les renseignements concernant les politiques touchant de près ceux qui entrent sur le marché du travail soient communiqués efficacement aux responsables des programmes éducation-carrière dans les écoles.

4. Qu'un prolongement de ce groupe d'étude, un comité national assorti de sous-comités régionaux soient prévus et financés si bien que les membres en faisant partie puissent représenter les responsables des programmes éducation-carrière à tous les niveaux du système d'enseignement et assumer un rôle de conseiller en politique et de surveillance. On espère par là qu'un tel comité et les sous-comités accentueront la communication si bien que les diplômés d'écoles secondaires entrant sur le marché du travail ou prolongeant leurs études pourront compter sur les meilleurs renseignements disponibles et avoir accès aux outils leur permettant la pleine réalisation de leur potentiel, reflétant leurs talents, leurs intérêts et leur style de vie.

Une fois de plus, nous vous remercions. Vous avez peut-être des questions à nous poser.

Le président: Avant de poursuivre, j'aimerais répéter ce que j'ai dit tout à l'heure. Nous sommes dans une situation exceptionnelle dans la mesure où un seul député est présent ici. Les deux autres députés qui font partie du sous-comité arriveront plus tard cet après-midi. Ils ont goûté au brouillard de Saint-Jean, Terre-Neuve, car leur avion n'a pas pu atterrir. Nous comptons sur eux, un peu plus tard, un, pour sûr, cet après-midi, et l'autre, à temps pour la séance de ce soir.

Monsieur French, je vous remercie beaucoup, monsieur French. J'ai plusieurs questions à vous poser. Tout d'abord une observation personnelle. Je suis content que vous soyez venu aujourd'hui parce que nous avons déjà entendu des personnes ayant de l'expérience dans le domaine de la formation professionnelle en établissements scolaires, sur le tas aussi, mais personne ne nous a parlé des élèves des écoles secondaires. En fait, votre présentation est la première de ce genre.

Je ne peux donc pas comparer l'exposé que vous avez fait avec d'autres mais certaines choses que vous avez soulevées me semblent intéressantes et peut-être même alarmantes. Vous avez laissé entendre que des programmes fédéraux comme le Canada au travail et d'autres peuvent encourager les étudiants du secondaire à quitter l'école parce que les prestations de l'assurance-chômage sont très attirantes. S'ils sont assez âgés pour être admissibles au programme, ils peuvent quitter leurs

[Text]

Mr. French: I do not know if it encourages pupils to drop out. I think what is more acutely a problem to certain counselors and to certain students in rural areas is the fact that their local community, their cultural setting, does not offer them the opportunity of employment. They have an alternative of staying there, accessing certain short-term, federally-funded programs or of leaving. I think we should be addressing ourselves to long-term development programs rather than to the short-term thing. On the issue of how many drop out, we really do not have accurate statistics. I would see that as being less of a problem, given the minimum school leaving age and that sort of thing, than the other problem of long-term career choices.

The Chairman: There is another matter I want to ask you about. On page 3, you referred to federal funding, and perhaps federal funding can assist in this matter, and you were talking about the counselling through a federal-provincial agreement or through use of a program such as CHOICES as offered in every other province by the Canadian Employment Immigration Centre. I am not familiar with CHOICES. I want to know—perhaps you can tell me why this program is offered as I assume you see it as being a valuable program—why it is offered everywhere else but not in Newfoundland?

Mr. French: It is in Newfoundland in the CEIC centres.

The Chairman: In the centre itself.

Mr. French: In the centre itself. In the other provinces they have been operating on a pilot project basis to have school systems tie into a terminal so that students can access the most recent information that is given in a career area. For example, I think at present all the schools in PEI do access that type of information. Approximately 100 of the secondary schools in New Brunswick access it. At present in Newfoundland we do not have such an agreement that allows a school to access such a terminal. In fact, I think there may well be only one terminal in Newfoundland and that is here in St. John's. I am not sure of that but there are limited terminals here.

The Chairman: You also made reference in your presentation to the fact that there are only a limited number of seats or positions available in any given course and you gave an example here, I think it was heavy equipment.

Mr. French: No, body work.

The Chairman: Body work, excuse me. Again, I am not sure of my statistics but I recall someone telling me in the last week or so that there were some 3,000—perhaps I am wrong and I stand to be corrected if someone is here could tell me differently—outstanding applications at the trades and technology college in St. John's or Newfoundland in general. There were 3,000 people who could not be accommodated. I think that was the point.

Are you suggesting that it is better to train people in the absence of information or forecasting ability as to what we can

[Translation]

études pour participer à un projet de création de travail pendant l'hiver. Est-ce un phénomène fréquent?

M. French: Je ne sais pas si on peut dire que les élèves sont encouragés à quitter leurs études. Un problème encore plus grave pour certains conseillers et certains élèves dans les régions rurales est le fait que leur milieu n'offre aucune possibilité d'emplois. Ils ont donc le choix de rester chez-eux et participer à certains programmes à court terme financés par le fédéral ou bien de quitter leur famille et chercher ailleurs. A mon avis, il faut mettre l'accent sur les programmes de développement à long terme plutôt que ceux de courte durée. Quant au nombre qui quitte leurs études, nous n'avons pas de données exactes. Mais puisqu'il faut avoir atteint un certain âge avant de pouvoir quitter l'école, je crois que ce problème est moins grave que le manque de possibilités de carrière à long terme.

Le président: J'avais une autre question à vous poser. A la page 3, vous dites qu'un financement fédéral pourrait être utile dans ce domaine, c'est-à-dire le Service d'orientation offert dans le cadre d'une entente fédérale-provinciale ou d'un programme comme CHOICES offert dans toutes les autres provinces par le Centre de l'emploi et de l'immigration du Canada. Je ne connais pas ce programme. Vous semblez croire que c'est un programme utile et j'aimerais savoir pourquoi il est disponible partout ailleurs sauf à Terre-Neuve.

M. French: Il est offert à Terre-Neuve dans les Centres de l'emploi.

Le président: Dans les centres eux-mêmes.

M. French: C'est cela. Dans les autres provinces, il y a un projet-pilote qui relie les écoles à un terminal et permet aux élèves d'obtenir les renseignements les plus récents sur les débouchés dans un domaine professionnel donné. Je crois que ce service est offert dans toutes les écoles de l'Île-du-Prince-Édouard, par exemple. C'est également le cas pour une certaine d'écoles secondaires du Nouveau-Brunswick. Pour l'instant nous n'avons pas de raccord à Terre-Neuve qui permet aux écoles d'avoir accès à ces terminaux. En fait, je crois qu'il n'y a qu'un seul terminal à Terre-Neuve et il est ici à Saint-Jean. Je ne pourrais pas le dire avec certitude mais le nombre est certainement limité.

Le président: Vous avez également dit qu'il y a un nombre limité de places dans un cours donné et vous avez donné comme exemple un programme sur la machinerie lourde.

M. French: Non, c'était la carrosserie.

Le président: Je m'excuse. Encore une fois, je ne suis pas sûr de mes statistiques, mais il me semble avoir entendu parler d'une liste d'attente de quelque 3,000 personnes au Collège technique à Saint-Jean ou pour Terre-Neuve en général. On n'aurait pu accepter 3,000 candidats.

Est-ce que vous estimez qu'il vaut mieux donner une formation professionnelle à quiconque le veut puisque nous n'avons

[Texte]

train them for, that will be productive later on? It is better to train them anyway regardless, train everybody who wants to go to trades college than not train them at all. In other words, a skilled worker, whether or not there is a job available tomorrow, is better than an unskilled worker.

Mr. French: No, that is not the intent. The example I quoted, and I could quote a number of others, was to show that there are limited seats available but further to that only 45 per cent in that particular area found work in the job that they were trained for. I think a total re-evaluation of the programs that are offered at the post-secondary level is needed, such that the programs that are offered meet the needs of the labour market but also, once we do that, to make sure that the secondary school graduates can have access to them and that more than 50 per cent are not taken up by manpower, as one example. I particularly, liked the comment that Mr. Mayo made, that even though we are trying to match jobs to individuals, that we take into account people's aspirations. Certainly, if someone has a strong aspiration to be trained in a particular area, I do not think we should deny that program to them; on the other hand, we should make sure they will afterwards find meaningful employment in the area they are trained for.

• 1555

The Chairman: Talking about matching supply to demand, we often find ourselves talking about institutional training, trades and technology colleges, and all the rest of it. Do you have any comment on that same question as it relates to universities?

Mr. French: As far as our association is concerned, we view the university as providing, in addition to a professional type of development, a more broadly based type of course. A student can very well go into the first year of a university program and kind of find himself, and without losing credits he can move to one or another professional program. When you come to a vocational school, you go in for a year or nine months, or two years or three if it is a technical course, and it is pretty well strictly a trade or technical training program, at the end of which the student is in the labour force. We see less difficulty with the university type of thing. Plus the fact that the university makes a reasonable attempt at providing followup career programs, while at the vocational level there is very little followup in that area.

The Chairman: I was thinking in particular of the oversupply of EED's. I suppose again it comes back to counselling.

Mr. French, I wish I were more informed on this particular aspect; I am not. It is the first presentation, as I say, that we have had from an association such as yours. We thank you very much for taking the time to come. It has been very interesting.

Mr. French: Thank you very much. Nice seeing you again.

The Chairman: Is Mr. Joe Greene here? Okay. I take it then that we resume again at 7.30 p.m.

The meeting stands adjourned.

[Traduction]

pas les renseignements et les prévisions nécessaires pour savoir quels métiers seront demandés à l'avenir? Il faudrait donc accepter tous les candidats au collège technique. Autrement dit, un travailleur spécialisé, même s'il n'a pas un travail tout de suite après sa formation, est préférable à un travailleur non-spécialisé.

M. French: Non, ce n'était pas mon intention. L'exemple que j'ai donné, et je pourrais vous en citer d'autres, voulait démontrer qu'il y a un nombre limité de places dans les collèges et aussi, que seulement 45 p. 100 des diplômés ont trouvé chez-eux un travail dans le domaine pour lequel ils avaient été formés. Je crois qu'il faut une réévaluation complète des programmes qui sont offerts au niveau postsecondaire pour assurer que ceux-ci correspondent aux besoins du marché du travail et aussi que les diplômés des écoles secondaires puissent y être admis sans que plus de la moitié des places soient prises par le Centre de la main-d'œuvre, comme cela a été le cas dans un exemple. J'ai trouvé fort intéressantes les remarques de M. Mayo qui nous exhorte à tenir compte des aspirations des demandeurs d'emploi. Bien sûr, si quelqu'un veut absolument faire un métier donné, je pense qu'il serait malsain de lui refuser l'inscription dans un programme donné. Par ailleurs, nous devons nous assurer qu'une fois sa formation terminée, il trouvera de l'emploi dans son secteur.

Le président: Quand on parle d'assortir l'offre et la demande, on a tendance à penser aux établissements de formation, aux collèges de métier et aux collèges techniques. Avez-vous des remarques à faire à ce propos en ce qui a trait aux universités?

M. French: Du point de vue de l'Association, l'université offre non seulement une formation professionnelle mais des cours plus diversifiés. Un étudiant a ainsi le loisir d'entamer sa première année d'université et de découvrir petit à petit ses intérêts, sans perdre des crédits. Il peut passer d'un programme professionnel à un autre. Dans le cas d'une école de métier, un cours dure neuf mois ou deux ans ou encore trois ans si c'est un cours technique. Ces programmes sont cependant très spécialisés et au bout du compte, l'étudiant se retrouve dans la population active. L'université ne présente pas la même difficulté; les universités, par ailleurs, essaient de suivre le diplômé, tandis que dans le cas des écoles de métier, il y a très peu de suite.

Le président: Je songe en particulier au surcroît d'électriciens, je suppose que c'est une question d'orientation.

Monsieur French, je voudrais être plus savant en la matière. Je ne le suis pas. C'est la première fois que nous entendons un exposé de représentants d'une association comme la vôtre. Nous vous remercions de vous être déplacé. Votre exposé a été fort intéressant.

M. French: Merci beaucoup. J'ai été ravi de vous revoir.

Le président: M. Joe Greene est-il ici? D'accord. Cela signifie que nous reprendrons à 19 h 30.

La séance est levée.

[Text]

EVENING SITTING

• 1940

The Chairman: Ladies and gentlemen, I am extremely pleased to introduce to you my colleagues who for weather reasons and otherwise could not make it earlier on today. Mr. John McDermid who has been introduced in fine form to Newfoundland fog. St. John's fog is sitting to my extreme right—Mr. McDermid is the Conservative member of Parliament for Brampton-Georgetown in Ontario—and sitting immediately to my right is Mr. Gilles Marceau, member of Parliament for Jonquière who was one of the vice-chairmen of the standing committee.

Just to review, gentlemen we have heard the Newfoundland and Labrador Federation of Labour this morning, the Newfoundland Construction Labour Relations Association and the Schools Counsellors Association of Newfoundland. This evening, we have two briefs scheduled, although we may or may not have others. We begin with Mr. Etchegary of the Newfoundland fisheries association and then we are to hear Mr. Joe Greene, the president of the Newfoundland Memorial University student union. Mr. Etchegary.

Mr. A. A. Etchegary (Chairman, Fisheries Association of Newfoundland and Labrador): Mr. Chairman and gentlemen, I first of all must apologize. I am here substituting for Mr. Bill Wells who is a president of the Newfoundland and Labrador fisheries association and who, unfortunately, had to leave early this afternoon for Moncton where he is attending a meeting which has been put together by the federal people on fisheries. I must say that I have just come from about four hours before the newly-appointed Newfoundland Fisheries Commission so I am somewhat exhausted. But I will be very happy to, first of all, make a verbal presentation, and if there are questions that the members might like to ask, I will try to elaborate.

First of all, let me start off by saying, for the benefit of new people to the province, that in Newfoundland there are really two fisheries in a sense. One is the off-shore fisheries and the other the in-shore fisheries.

In the case of the off-shore fisheries, it is made up of approximately 85 deep-sea vessels. These vessels that are approximately 165 to 170 feet long each have a crew complement of something like 14 people. Each vessel fishes for something in the order of 10 days, makes about 25 trips a year and lands something in the order of 3,000 tons of fish a year. The fishery is a continuous operation in the sense that it operates out of ice-free ports in Newfoundland on the south coast and part of the east coast. Incidentally, the off-shore fisheries, as I said, is made up of some 80-odd vessels and there are approximately 1,500 people involved in that fisheries. It lands something in the order of about 40 to 45 per cent of the total landings of fish in this province.

The in-shore fisheries, generally speaking, is carried out from the beginning of June through to October, and in some areas as late as November. A great number of people are involved. At the present time, there are about 35,000 registered fishermen in the in-shore sector, a very, very important

[Translation]

SÉANCE DU SOIR

Le président: Mesdames et messieurs, il me fait grand plaisir de vous présenter mes collègues qui, en raison du mauvais temps et pour d'autres raisons, n'ont pu se rendre ici, plus tôt aujourd'hui. M. John McDermid, qui a fait ses premières armes en bonne et due forme contre le brouillard de Saint-Jean Terre-Neuve, est assis à mon extrême droite. M. McDermid est le député conservateur de la circonscription fédérale de Brampton-Georgetown en Ontario. Immédiatement à ma droite se trouve M. Gilles Marceau, député de Jonquière, qui a été l'un des vice-présidents du Comité permanent.

Rafranchissons notre mémoire, messieurs. Ce matin, nous avons entendu les représentants de la Newfoundland and Labrador Federation of Labour, ceux de la Newfoundland Construction Labour Relations Associations de même que ceux de la Schools Counsellors Association of Newfoundland. Ce soir nous devons entendre deux mémoires, quoiqu'il soit possible que d'autres soient présentés. Nous commencerons par M. Etchegary de la Newfoundland fisheries association, puis nous entendrons M. Joe Greene, président de la Newfoundland Memorial University student union. Monsieur Etchegary.

M. A. A. Etchegary (président, Fisheries Association of Newfoundland and Labrador): Monsieur le président, messieurs, je dois d'abord m'excuser. Je remplace M. Bill Wells, le président de la Newfoundland and Labrador fisheries association qui a malheureusement dû partir plus tôt cet après-midi pour assister à une réunion convoquée à Moncton par les responsables fédéraux des pêches. Je dois vous dire que je sors tout juste d'une réunion d'environ quatre heures avec la nouvelle Newfoundland Fisheries Commission; je suis donc un peu épuisé. Toutefois, c'est avec grand plaisir que d'abord, je vous ferai un exposé pour ensuite tenter de répondre aux questions que les députés voudront poser.

Pour ceux qui ne connaissent pas bien la province, je dirai d'abord qu'à Terre-Neuve, en un sens, il y a vraiment deux types de pêcheries, la pêche hauturière, et la pêche côtière.

La flotte hauturière est composée d'environ 85 navires de haute mer. Ces navires mesurent de 165 à 170 pieds de longueur et chacun comporte approximativement 14 membres d'équipage. Les périodes de pêche sont d'environ 10 jours, 25 fois par année, et les débarquements annuels pour chaque navire sont d'environ 3,000 tonnes de poisson. Cette pêcherie est exploitée sans interruption grâce aux ports libres de glace situés sur la côte Sud et une partie de la côte Est. De fait, comme je l'ai dit, la flotte hauturière est composée d'environ 80 navires et approximativement 1,500 personnes participent à cette pêche. Cette flotte est responsable d'environ 40 à 45 p. 100 de tous les débarquements dans la province.

De façon générale, la pêche côtière s'effectue du début de juin jusqu'en d'octobre et, dans certaines régions, jusqu'en novembre. Un grand nombre de personnes y participent. En effet, environ 35,000 pêcheurs sont actuellement inscrits pour la pêche côtière qui représente une très grande part de l'indus-

[Texte]

part of the Newfoundland fishery scene. Those of us in this segment of the fishery, and perhaps our association and the union do not always find common ground on many things, but in this particular area we find common ground in that the future, no matter whether it is five, ten, fifteen or fifty years, has to have two healthy segments in the fishing industry; one the in-shore segment and the other the off shore segment.

• 1945

First of all, in case of the off shore fishery, it is a continuous fishery, as I told you. It operates the year round. It catches every species that is to be found in the ocean. The processing plants they serve put out into the world markets, the world markets being the U.S., the EEC, Japan and Australia and just about every country in the world that consumes fish. They provide for those markets every species in every conceivable type of package. In other words, the off shore sector provides a great penetration of the marketplaces of the world and provides the level for the in shore fishery production which is largely confined to cod, although not entirely. Therefore, the two fisheries are extremely important. I would like to make the point that it is not a question of favouring one or the other; it is extremely important to us that those fisheries are healthy and remain healthy in the years ahead.

I can answer some questions later but I would like to dwell on one area of real concern, apropos the employment opportunities for the 1980, 1990, and further on. One of the great concerns we have with respect to the development of oil and gas in this province, one of the concerns, there are many, but one of the real concerns in the impact on the manpower supply in the province. Just to give you a little bit of background, in Norway there are, as we know, 36,000 Norwegians directly involved in the oil and gas business, that is in development and in the business they presently have there. There are roughly 36,000 people. If we have a similar operation or similar development in Newfoundland from Hibernia and the other possible developments, and let us say we have 36,000 people from Newfoundland involved in the same capacity and in the same kind of job opportunities and so on as in Norway, I would just like to point out to you that if we follow through in the present... I am not going to condemn the provincial policy in respect to manpower, I just want to point out to you that if you had the same kind of demands in terms of 35,000 or 36,000 people in the gas and oil industry, you are talking in one case of 4 million people in Norway and 550,000 in Newfoundland. I just want to stress this because with the people who are involved in the fisheries at the present time in this province, and I will take the off shore fishery to start with, there is a lot of expertise in terms of the crew complement. There is a fishing skipper, a fishing mate, a chief engineer, a second engineer, a marine cook, and not just a cook, a marine cook. The skills developed for the care and proper handling of fish are not acquired overnight, but these particular skills are the same kind of skills in terms of sea-going requirements that are required by the service industry in the oil and gas business as well as those required for the manning of the drill rigs and

[Traduction]

trie de la pêche à Terre-Neuve. S'il est vrai que notre Association et l'Union ont souvent des divergences d'opinions, il demeure que nous sommes tous du même avis quant à l'avenir de notre industrie: qu'on fasse des prévisions sur cinq ans, dix ans, quinze ans ou cinquante ans, notre industrie devra toujours comporter deux secteurs florissants, celui de la pêche côtière et celui de la pêche hauturière.

Parlons d'abord de la pêche hauturière qui, comme je vous l'ai dit, se poursuit à longueur d'année. Nous prenons toutes les espèces de poissons qui se trouvent dans l'océan. Les usines de transformation que nous desservons vendent leurs produits sur le marché mondial que forment les États-Unis, la CEE, le Japon, l'Australie et presque tous les autres pays où l'on consomme du poisson. Elles fournissent aux marchés toutes les espèces sous toutes les formes d'emballage possibles. Autrement dit, le secteur hauturier permet une grande pénétration des marchés mondiaux et constitue un levier pour la production de la pêche côtière qui se limite presque exclusivement à la morue. Conséquemment, ces deux pêcheries sont très importantes. Je soulignerai qu'il ne s'agit pas ici de favoriser une pêcherie ou l'autre. Il nous importe que ces deux secteurs soient florissants et qu'ils le demeurent au cours des années à venir.

Avant de répondre aux questions, je voudrais soulever une question qui nous préoccupe vraiment, à savoir les possibilités d'emplois au cours des années 1980, 1990 et au-delà. La mise en valeur du pétrole et du gaz dans notre province nous amène à nous préoccuper de très nombreuses questions, et plus particulièrement de ses effets sur la main-d'œuvre. Voici quelques données de base: nous savons qu'en Norvège, environ 36,000 travailleurs participent directement à l'exploitation et à la prospection dans le domaine du pétrole et du gaz. Si la mise en valeur du puits Hibernia et d'autres gisements entraînait une demande pour 36,000 travailleurs à Terre-Neuve, pour le même genre d'emplois que ceux créés en Norvège, si nous pensons à ce qui se passe actuellement... je ne condamne pas la politique provinciale de main-d'œuvre; je veux simplement vous rappeler que la Norvège compte 4 millions d'habitants alors qu'à Terre-Neuve, il n'y en a que 550,000. Je souligne que les équipages de la flotte hauturière de Terre-Neuve, pour parler d'abord de cette pêcherie, ont beaucoup d'expérience. Il y a des capitaines de pêche, des lieutenants, des mécaniciens chefs, des mécaniciens en second et des cuisiniers professionnels. Les connaissances nécessaires à la manutention adéquate du poisson ne s'acquièrent pas du jour au lendemain; mais ce sont les mêmes connaissances et aptitudes que celles recherchées par les industries desservant les entreprises de gaz et de pétrole et que celles exigées du personnel des plates-formes de forage et des puits de production au large de Terre-Neuve et de la côte canadienne. Nous manquons déjà de personnel qualifié dans ces secteurs. Si on découvrait soudainement un ou deux autres Hibernia et que, sur une période de deux, trois ou quatre mois l'industrie de service, à savoir les navires desservant les plates-formes de forage, avait besoin d'environ 80 de ces employés qualifiés, cela signifierait qu'une partie de

[Text]

the production wells off the off shore of Newfoundland or off the coast of Canada. We are particularly thin in the availability of these skills. I might say to you that if, for example, tomorrow the service industry—and I am thinking in terms of the service industry being the vessels that service the off shore rigs out of this province—if they suddenly found another Hibernia or two and they found that over a period of two, three or four months they required, say, 80 of these people, it would in effect mean that a portion of the deep-sea fishery would be immobilized. That would be a very severe shock to the fishing industry.

• 1950

If you would like the information the association can provide it for you, but I believe the earnings of the people who are involved in the deep-sea fishing industry are considerably higher than the Canadian average. They are very important, they are well paid. But in spite of their high level of earnings, I would say that we would find great difficulty in competing with the oil industry—not necessarily so much in terms of take-home pay for 12 months as much as the fact that they are for two or three weeks on a rig or on a service vessel and two or three weeks at home, and that is just not possible for the fishing industry to provide. So we would be at somewhat of a disadvantage in that respect. Therefore I say to you that it would be a very severe blow to us to find that kind of development taking place.

There are a number of other areas but that is something that is of very great concern to our industry. Our association as well as the other segments of the fishing industry, the union and so on, have representatives on committees that have on those committees membership from the oil industry and the various levels of government, and so on, and these things have been discussed. We have discussed our problems with the Department of Education, with the trades colleges, with the vocational schools, to make known to these people what our concerns are and what might or might not be done about the problem. But I would have to say to you that if someone decided tomorrow that he would need, say, five or six fishing masters or five or six fishing mates or five or six engineers, that kind of skill is not acquired by going to the trades college for three months; that kind of thing comes after five, six, seven, eight, nine, 10 years of training plus experience.

The Chairman: Thank you, sir.

Mr. McDermid or Mr. Marceau.

Mr. Marceau: What is the situation concerning the rate of unemployment? Is it still 25 per cent, more or less, or is it improving?

Mr. Etchegary: In the province?

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Etchegary: Well, I would say that in the deep-sea fishing segment of the industry, and where it operates in this province, the level of unemployment is almost zero. One of the drawbacks, as I maybe did not make clear to you regarding the inshore segment, is that because it is an inshore component using small boats with a small range of operation, limited by

[Translation]

la flotte hauturière serait immobilisée. Ce serait un très dur coup pour l'industrie des pêches.

Si vous voulez les données exactes, l'association peut vous les fournir. Je pense que les revenus des participants à la pêche hauturière sont beaucoup plus élevés que la moyenne canadienne. Ils sont bien vus, ils sont bien rémunérés. Malgré cela, cependant, je ne crois pas qu'ils puissent résister à l'attrait de l'industrie pétrolière, par exemple. Je ne parle pas ici du revenu annuel net, mais du fait qu'ils passent deux ou trois semaines sur une plate-forme ou un bateau de service, puis deux ou trois semaines à la maison. L'industrie de la pêche ne peut pas offrir les mêmes avantages. C'est la raison pour laquelle j'estime qu'une telle situation serait pour nous un très dur coup.

Nous avons d'autres préoccupations en tant qu'industrie, mais c'est l'une des plus importantes. Notre association, au même titre que d'autres secteurs de l'industrie des pêches, comme les syndicats, a des représentants au sein de comités où siègent également des porte-parole de l'industrie du pétrole et des différents paliers de gouvernement. Nous avons discuté de ces questions avec le ministère de l'Éducation et les écoles de métiers pour leur faire part de nos préoccupations et leur soumettre nos solutions. Cependant, s'il fallait demain cinq ou six capitaines de bateaux de pêche, cinq ou six seconds, ou cinq ou six mécaniciens, il serait impossible de les obtenir en les envoyant dans une école de métiers pendant trois mois. Il faudrait compter cinq, six, sept, huit, neuf et dix ans de formation et d'expérience.

Le président: Merci.

Monsieur McDermid ou monsieur Marceau.

M. Marceau: Quel est le taux de chômage? Se situe-t-il toujours à 25 p. 100 ou la situation s'améliore-t-elle?

M. Etchegary: Dans la province?

M. Marceau: Oui.

M. Etchegary: Je dirais que dans l'industrie de la pêche hauturière, là où elle existe dans la province, le chômage est presque nul. L'un des désavantages de la pêche côtière, je me suis peut-être mal fait comprendre tout à l'heure, est qu'elle utilise de petits bateaux, qu'elle est menée sur une faible échelle, qu'elle est touchée par des facteurs comme la naviga-

[Texte]

seaworthiness and climatic conditions, ice conditions, and so on, it is an operation that is carried on only from May or June at the most, through to October. Therefore, for the period of the year during the winter, there is unemployment for the simple reason that the inshore fishery is almost completely dead.

The Chairman: It is seasonal.

Mr. Etchegary: It is a seasonal kind of operation as opposed to the deep-sea operation which is continuous, and carried on, as I say, from the ice-free section of the province.

Mr. Marceau: Are you satisfied with the manpower services given by the federal offices?

Mr. Etchegary: Well, quite frankly, I would have difficulty answering that one because I am not in the business of education in the province.

Mr. Marceau: Do you have complaints about the services?

Mr. Etchegary: With respect, that question can probably best be directed to the people in the vocational training field or the trades college in this province who probably are aware of the needs for improvement in manpower but may or may not be able to get the necessary funds from either one level of government or another. But, I am sorry, I cannot answer that question.

From where we sit, the best we can do is make known to the educational authorities in whatever field, our concerns and what our problems might be down the road.

• 1955

Incidentally, I might say to you that in addition to maintaining the numbers in our industry we are in a very competitive business. In our company we produce about 85 million pounds of end product in a year; 70 per cent of that goes to the U.S. market and the remainder goes into EEC countries, into Japan. We are in competition with very well advanced fishing nations such as Iceland and Norway and Denmark and so on, and we have to be very competitive, so we are concerned not only about maintaining the numbers in our industry but also about improving the level of technology and, therefore, the level of skills in the industry. As we see our position down the road in the 1990s, it will be with a far better educated and skilled work force than we have today in order to be competitive in the world market.

The Chairman: Mr. McDerimid.

Mr. McDerimid: Are you going to be able to cope with the challenge of new-found resources off shore from Newfoundland? You obviously understand the problems that you are going to be faced with. Have you come up with any solutions? Has your association, in co-operation with the provincial government, done anything to encourage training for the future in the marine end of things?

Mr. Etchegary: Yes. There is a fair effort made, first of all, to recognize what these problems are, to quantify the numbers, and, as I say, to identify the areas. We are in consultation with the various levels of government, with the educational authori-

[Traduction]

bilité, les conditions atmosphériques, les conditions de la glace et le reste. Elle ne peut se poursuivre que de mai ou juin à octobre au mieux. Au cours de l'hiver, il y a donc du chômage, vu que la flotte côtière est presque complètement immobilisée.

Le président: C'est une pêche saisonnière.

M. Etchegary: Par rapport à la pêche hauturière qui se déroule toute l'année, à partir des ports de la province qui sont exempts de glace.

M. Marceau: Êtes-vous satisfait des services offerts par les bureaux du gouvernement fédéral relativement à la main-d'œuvre?

M. Etchegary: J'hésite à répondre à votre question, parce que je ne suis pas mêlé au secteur de l'éducation dans la province.

M. Marceau: Recevez-vous des plaintes au sujet de ces services?

M. Etchegary: En toute déférence, vous devriez poser la question aux responsables de la formation professionnelle et des écoles de métiers dans la province. Ils connaissent probablement mieux les besoins d'amélioration de la main-d'œuvre. Ils ont peut-être besoin de fonds supplémentaires de l'un ou l'autre des paliers de gouvernement. Je m'excuse, mais je suis mal placé pour répondre à votre question.

Tout ce que nous pouvons faire, pour notre part, c'est signaler nos besoins et les problèmes que nous prévoyons dans notre champ d'activité aux autorités chargées de l'éducation.

En plus d'avoir des problèmes de recrutement dans notre industrie, nous faisons face à une très forte concurrence. Notre compagnie, par exemple, donne environ 85 millions de livres de produit final au cours d'une année dont 70 p. 100 sont destinées au marché américain alors que le reste est expédié dans les pays de la CEE et au Japon. Nous faisons concurrence à des pays qui ont une industrie de la pêche très perfectionnée comme l'Islande, la Norvège, le Danemark et d'autres. Il n'y a donc pas que le recrutement qui nous préoccupe, mais également la nécessité d'améliorer nos techniques et nos compétences en matière de pêche. Au cours des années 90, nous devons avoir une main-d'œuvre beaucoup plus instruite, beaucoup plus qualifiée qu'aujourd'hui pour faire concurrence aux autres pays sur le marché mondial.

Le président: Monsieur McDerimid.

M. McDerimid: Allez-vous pouvoir faire face au défi que posent les nouvelles ressources sous-marines de Terre-Neuve? Il est évident que vous avez une idée des problèmes auxquels vous serez en butte. Avez-vous trouvé des solutions? Votre association, fait-elle quelque chose en collaboration avec le gouvernement provincial, pour encourager la formation en prévision de l'avenir?

M. Etchegary: Oui. On déploie des efforts, d'abord, pour identifier les problèmes et établir les niveaux de recrutement nécessaire. Nous consultons les divers paliers de gouvernement et les responsables de l'éducation. Par exemple, des program-

[Text]

ties. There are programs, for example, between the fisheries association and, let us say, the College of Fisheries, which is a very good institution that is centred here in St. John's. There are some programs under way to train engineers. For example, we are taking young engineers, young people, on board existing trawlers as an extra person on board to give them some background and some practical knowledge to go along with the training that is taking place in the college. But again, as I say, if overnight there were a large demand, we are thin in terms in available expertise in those areas. I cannot stress enough that you do not develop a good fishing skipper overnight; it takes years to do it. The same thing applies to a chief engineer. These things are being recognized.

One of the things we have not got from the various companies that are operating here is their plan of development. We do not know what their plan of development is. I go to these meetings and I say, I am prepared to come here and contribute but I want to know your plans. You have a pretty good idea of the geological structure of the Grand Banks, whether it is going to yield this, that or the other thing. You have plans whether you are going to drill here, there on the other place, but what is the extent of that plan? What is the sequencing? What is the staging of that kind of development? It is absolutely essential for us to know this kind of this.

Incidentally, one of the great concerns that we have is the breakdown between the federal and the provincial governments in respect to jurisdiction. I have the awful feeling sometimes that we are going to be caught between two tables and we are going to drop in between along with this industry. One of the things we are very concerned about is this: The fishing industry went through a very difficult period in the 1960s because of overfishing. Better late than never, and ten years later we had an extension of jurisdiction, but during the previous 15 years we had this tremendous overfishing. We have survived that. The fishing industry has tremendous potential. We have a potential market alone in the EEC for 300,000 tons of finished product, which we have an opportunity, if we are permitted to do the things we want to do in this industry, to take advantage of. At the present time we have problems with tariffs and so on. But the fishing industry is a renewable resource. The oil industry will be gone in either 20, 30, 50 or 60 years.

• 2000

As Newfoundlanders with a responsibility in this industry we have to see to it that the fishing industry, both the inshore fishery and the offshore fishery, will be here and healthy in 50 years from now because the oil industry will be gone to hell and the economy of this province will be dependent almost, I will not say solely, but largely on the fishery. So one of the things that we are looking for from the people that we have to associate with ourselves federally, provincially, the educational people, the union and the rest, is a recognition of that and it is going to take a lot to do it. I still believe, in spite of the problems that we might have with the gas and oil development, we have what it takes to survive and to carry on with some

[Translation]

mes ont été établis conjointement par l'association des pêches et le collège des pêches qui se trouve à St. Jean. D'autres programmes sont destinés à former des mécaniciens. Nous plaçons de jeunes mécaniciens surnuméraires à bord de nos chaluts pour leur donner une expérience pratique en sus de la formation qu'ils reçoivent au collège. Mais, comme je l'ai dit, si la demande s'accroît du jour au lendemain, nous aurons des difficultés à cet égard. Je ne peux trop insister sur le fait qu'il faut des années pour former un bon capitaine de bateau de pêche. C'est la même chose pour un mécanicien-chef. Il ne faut pas perdre de vue cet aspect de la question.

Ce que les compagnies qui font des affaires ici ne nous donnent pas, cependant, ce sont leurs projets de mise en valeur. Je vais aux réunions; je leur dis que je suis prêt à faire ma part, mais que je veux connaître leurs projets. Les compagnies ont une bonne idée de ce que renferment les grands bancs. Elles savent où elles veulent faire des forages, mais il s'agit de savoir jusqu'où elles veulent aller. De quelle façon entendent-elles procéder? Quelles étapes entendent-elles suivre? Il est essentiel que nous ayons les réponses à ces questions.

Soit dit en passant, une de nos plus grandes préoccupations est la division des pouvoirs entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial. J'ai parfois l'impression que nous sommes pris entre deux feux et que nous n'allons pas pouvoir en sortir. Par exemple, l'industrie de la pêche a traversé une période très difficile au cours des années 60 à cause de la surexploitation. Avec quelque peu de retard, dix ans, précisément, il y a eu extension de la compétence. Mieux vaut tard que jamais. La pêche excessive aura cependant duré quinze ans. Nous avons survécus. L'industrie de la pêche fait face à un avenir très prometteur. Les pays de la CEE représentent, à eux seuls un marché potentiel de 300,000 tonnes de produit final. En tant qu'industrie, nous voudrions en profiter. Nous faisons face à des problèmes de tarifs actuellement, mais nous ne devons pas oublier que le poisson est une ressource renouvelable. L'industrie pétrolière, elle, ne sera plus là dans 20, 30, 50 ou 60 ans.

En tant que Terre-Neuvien, nous devons nous assurer que l'industrie de la pêche, tant hauturière que côtière, sera encore là et sera florissante dans 50 ans. L'industrie du pétrole sera chose du passé et l'économie de la province dépendra alors presque entièrement des pêches. C'est ce que nous essayons de faire admettre aux représentants du gouvernement fédéral, du gouvernement provincial, du secteur de l'éducation, des syndicats et d'autres secteurs avec lesquels nous gardons contact. Il nous reste beaucoup à faire pour y arriver. Malgré tous les problèmes que peut entraîner la mise en valeur du gaz et du pétrole, nous avons les moyens d'assurer notre survie. Nous allons y arriver et nous serons encore là lorsque que d'autres industries auront disparu depuis belle lurette.

[Texte]

difficulty but we will do it, and we will be here when they are gone.

Mr. McDermid: The new found wealth brings great problems. I was in Calgary two weeks ago and they have 4,000 a week flooding into that city; it is a real problem. A great number of my constituents are looking forward to coming back home here once the oil starts flowing. Is there a place for the federal government to participate in manpower training by putting maybe that extra one or two persons on a ship for additional training to prepare for the onslaught that you have predicted?

Mr. Etchegary: One of the things that I would like to see is far more co-operation between provincial and federal people and, you know, the recognition of the problem and how to deal with it. Let me say this to you, there are many Newfoundlanders today who are prepared to say that there are too many people in the inshore segment. In other words, we have 35,000 people in the inshore segment and I will bet that out of 35,000 you probably have 10,000 of those who are very productive; they carry on a diversified fishery; they are mobile; and they are doing extremely well in that inshore fishery; they are earning a lot of money. You, Mr. Chairman, are aware of some of the areas that I am talking about.

On the other hand, you do have a sizeable number who are involved in a very short season, and as the 1980s progress and as inflation being what it is, as it goes on, the cost of fuel and all the rest of it, it will become increasingly difficult for people who are only marginally involved in an industry to earn sufficient money to live as they deserve to live.

One of the things that I believe should be done but has not been done, and I think it would need the co-operation of the federal and provincial people, is to inventory—I am not sure if that is the right word to use—to survey that segment of the inshore fishery population that may not have the opportunities because of weather and the lack of capital maybe, and so on, to really get into a diversified and mobile fishing industry, and to take some of those people who might want very much and may very well want to be trained for the gas and oil industry.

Mr. McDermid: To work in the off-periods.

Mr. Etchegary: I do not know whether it would be in off-periods but maybe in the long-term. You have to remember that some of these people, because of the distribution of population, are scattered around the coastline of this island. I am not sure—there might be some people in this room who will know better than I—but I do not believe there has been a real effort to determine if there are numbers of Newfoundlanders, who are in part-time fishing, who might like the opportunity of having training that would direct them into the gas and oil business. Possibly this is an area where the federal and provincial governments might put some effort.

Mr. McDermid: I have just one final point. One of my great concerns in this country is the youth unemployment. More than 50 per cent of our unemployed are under the age of 24, it is a national disgrace, to be quite honest with you. I have been looking at that particular area very seriously to see what we

[Traduction]

M. McDermid: La découverte de nouvelles richesses entraîne des problèmes considérables. J'étais à Calgary il y a deux semaines. 4,000 personnes y arrivent par semaine, a qui pose de graves problèmes. Beaucoup de mes commettants ont hâte de revenir au pays lorsque le pétrole commencera à couler. Le gouvernement fédéral a-t-il un rôle à jouer dans la formation de la main-d'œuvre? Peut-il payer pour les étudiants surnuméraires placés à bord des navires afin de leur donner une formation et ainsi: se préparer à la grande débâcle que vous avez prédite?

M. Etchegary: Je souhaiterais, entre autres, qu'il y ait une meilleure collaboration entre le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral quant à l'identification du problème lui-même et aux solutions à y apporter. Je vous signale que bien des Terre-Neuviens sont prêts à affirmer qu'il y a trop de pêcheurs dans le secteur côtier. Des 3,500 pêcheurs côtiers, il y en a probablement 10,000 qui sont vraiment productifs. Ils font une pêche diversifiée, ils sont mobiles, ils se tirent extrêmement bien d'affaire en pêchant seulement sur les côtes et ils font beaucoup d'argent. Vous connaissez le secteur dont je parle, monsieur le président.

En revanche, pour beaucoup d'autres, la saison est très courte. Vu la progression du taux d'inflation, du coût du carburant et le reste, il deviendra de plus en plus difficile pour les pêcheurs marginaux de l'industrie d'atteindre des revenus suffisants pour vivre d'une façon décente.

Une mesure qui devrait être prise, selon moi, et qui supposerait la coopération des gouvernements fédéral et provincial, serait le recensement, je ne sais pas si c'est le bon terme, des pêcheurs côtiers qui n'ont pas la possibilité, à cause des conditions atmosphériques, d'un manque de capitaux ou pour d'autres raisons, de diversifier leurs activités et d'être mobiles. Ces gens sauteraient peut-être sur l'occasion de se former dans des domaines qui intéressent l'industrie du pétrole et du gaz.

M. McDermid: Pour y travailler en-dehors de la saison de pêche?

M. Etchegary: Ou peut-être à long terme, je l'ignore. Vous ne devez pas oublier que certaines de ces personnes se trouvent à divers endroits le long de la côte de l'île. Je ne crois pas, il y en a peut-être ici qui sont plus au courant que moi, qu'on ait vraiment cherché à déterminer si certains Terre-Neuviens, pêcheurs à temps partiel, voudraient recevoir une formation qui les oriente vers l'industrie du gaz et du pétrole. La question pourrait peut-être intéresser le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial.

M. McDermid: Je vais adopter un autre sujet qui me préoccupe fort, le chômage chez les jeunes de notre pays. Plus de 50 p. 100 des chômeurs ont moins de 24 ans, ce qui est une honte nationale, il faut bien le dire. J'étudie le problème très sérieusement afin de voir ce qu'il faut faire de ces jeunes

[Text]

can do with the young people who are unemployed, more than half of which have only got a grade 10 education. Has your group or association looked at any of bringing young people into your industry, training them—as marine cooks, or whatever—in order to try to get some of the young people (a) interested in the industry and (b) trained in the industry?

• 2005

Mr. Etchegary: I think the College of Fisheries here, perhaps some of the other training institutions too, but certainly the College of Fisheries, has done a commendable job. They provide, for example, during the winter period from, let us say, November—December through to April or May, opportunities for young people who are in the fishing industry, in the small-boat industry particularly, to come into the College of Fisheries and gain information and knowledge in new technology, both in the catching of fish and in electronic equipment, such as fish finding, navigational equipment, and so on. I think assistance to the College of Fisheries—perhaps to other institutions as well, but certainly to the College of Fisheries—in that direction could be very useful.

Certainly it is in the best interests of our segment of the industry to see new people come in, there is no question about that. I think in any area where we can give that kind of encouragement we have done so and will continue to do it. There has to be continuity; people retire, older people go on, and certainly if you allow a break to take place—Incidentally, to come back to what I was saying before, one of the things that really worries me is that if we do not cope with the problem during the next four, five or ten years in the gas and oil development, and if for some reason or other—through neglect or inability to deal with the problem—there is a break in the fishing industry, I would be very concerned that when the oil business goes we would never resuscitate the thing, it would never come back. It is a matter of tradition, a matter of father-son, and so on. It is extremely important for us to be well aware of this, so I think your point is well made. Bringing young people in and keeping them interested is not only something that you are concerned with, but certainly something we are concerned with as well.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Etchegary, I am very interested in the main point you have made here tonight, because it is the second time I have heard it made in the last three weeks in a very strong manner. The last time I heard it was with the DREE committee in Corner Brook two weeks ago. We had APEC come and present a brief on DREE matters. One of the things they talked about was the glitter of offshore oil and gas development and the fact that, in their minds, there was the danger of its turning people's head—there of the public, governments, political leaders, etcetera, etcetera, etcetera—and that in the process of having one's head turned a lot of the primary, natural, continuing resource sectors in Newfoundland would be swept under the rug. That was the warning they gave us. You have said that again tonight, in a very strong way, about what is the very backbone, I suppose—that and forestry—of Newfoundland's economy.

[Translation]

chômeurs dont la moitié n'a pas plus qu'une dixième année de scolarité. Votre groupe ou association a-t-il envisagé la possibilité d'attirer ces jeunes gens dans l'industrie, de les former comme cuisiniers ou dans d'autres disciplines, a-t-il envisagé de les intéresser à l'industrie et de les y incorporer?

M. Etchegary: Le Collège des pêches, comme d'autres institutions d'enseignement professionnel peut-être, doit être loué à cet égard. Au cours de l'hiver, de novembre, décembre à avril ou mai, le collège offre aux jeunes gens qui travaillent dans l'industrie de la pêche, à ceux qui travaillent sur des petits bateaux, en particulier, des cours sur les nouvelles techniques, tant du côté de la pêche elle-même que du côté technique, comme la détection du poisson, l'utilisation d'aides de navigation et le reste. L'aide du collège des pêches, comme d'autres institutions sûrement, est très utile à ce niveau.

Le secteur de l'industrie que nous représentons a sûrement intérêt à attirer de nouvelles recrues. Dans toute région où nous sommes en mesure de faire quelque chose à ce niveau, nous avons pris des mesures et nous continuerons d'en prendre. Il faut assurer une certaine continuité. Certains prennent leur retraite et doivent être remplacés. Pour revenir à ce que je disais plus tôt, ce qui m'inquiète en particulier, c'est le fait que si rien n'est fait au cours des quatre, cinq ou dix prochaines années quant au problème de la mise en valeur du gaz ou du pétrole, si, pour une raison ou pour une autre, par négligence ou par manque d'intérêt, l'industrie de la pêcheériclite, il se peut qu'il soit impossible de la ressusciter le moment venu, lorsque l'industrie pétrolière cessera toute activité. C'est une tradition, c'est une activité qui se transmet de père en fils. C'est très important pour nous. Vous avez raison de dire qu'il faut faire quelque chose pour y attirer les jeunes gens. Vous n'êtes pas le seul à le souhaiter. Nous aussi, nous le souhaitons.

M. McDermid: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Etchegary, l'idée principale que vous avez exposée ici ce soir m'intéresse beaucoup. C'est la deuxième fois qu'elle est soulevée avec autant de force devant nous au cours des trois dernières semaines. Je l'ai entendue discuter la dernière fois lors des audiences du comité de l'expansion économique régionale à Cornerbrook, il y a deux semaines. L'APEC a présenté un mémoire relativement à l'expansion économique régionale. Les représentants de ce groupe ont parlé des espoirs que suscitait la mise en valeur du pétrole et du gaz sous-marin, et du danger que cet événement fasse perdre la tête aux gens, au public, au gouvernement, aux chefs politiques et les autres, et que les ressources premières, naturelles et permanentes de Terre-Neuve soient vite oubliées. C'est l'avertissement qu'ils nous servaient. Vous l'avez repris ce soir avec beaucoup de vigueur en nous parlant de ce qui est

[Texte]

You gave as an example, I believe, Norway-...

Mr. Etchegary: Yes.

The Chairman: ... where 30,000 people are involved in the oil and gas industry. If those kinds figures could be translated to Newfoundland, assuming that many of the same people who are necessary for oil and gas development are on the offshore fleet right now, assuming that that could happen, the impact would be incredible. So what we are really talking about here is that you need a certain kind of person and the offshore oil and gas industry is going to need the same kind of person, so you are competing for a limited resource.

Mr. Etchegary: A very thin supply.

The Chairman: Obviously, that demand, by the very nature of free enterprise, will be met, one way or another, whether it is met by, to use your term, raping the offshore fleet, or by bringing people in from elsewhere, or by training people in time for the expected demand.

This question naturally hits me. Again through APEC a comment was made. They were talking from an Atlantic perspective, although we had Father Desmond McGrath, a Newfoundlander, present it. They were against any move that would protect regional economies, against barriers, and they were against any regional or local hiring practices. They came out very strongly in that way. They talked about Quebec, they talked about some noise we have heard from Nova Scotia and, again, the policy has been discussed in Newfoundland. Will a policy of hiring Newfoundlanders first for offshore oil and gas development jobs result or contribute, perhaps more than otherwise would be the case, towards people who work the offshore fleet ending up in the oil and gas industry? Is that a negative factor at all?

• 2010

Mr. Etchegary: Of course if there is a rigid provincial policy and if, at the same time you have this demand within the same time frame as rigid policy, then you know it is a situation of the irresistible force I suppose and the immovable object. Something has to give someplace so therefore...

The Chairman: Is the industry concerned about it?

Mr. Etchegary: ... the people will gravitate to the best opportunities, and I suppose that is it. I have already said on two or three occasions in other forums that someone will have to wake up to the fact that if you do that, if you inflict that on us, then you are going to break the string. You cannot have it two ways. That is all there is to it. So maybe there would have to be an interim arrangement whereby the needs, the special expertise that is required will have to be satisfied with some interim arrangement. I can be more specific but I really do not want to.

The Chairman: It is entirely up to yourself. I found your comments most interesting. If you would care to be more specific I would be most interested.

Mr. Etchegary: All right, it is a fact that I do not want to see any unemployment in this province—I happen to be one of

[Traduction]

le fondement, avec l'industrie forestière, de l'économie terre-neuvienne.

Vous avez cité en exemple la Norvège...

M. Etchegary: En effet.

Le président: ... où 30,000 personnes travaillent dans l'industrie du pétrole et du gaz. En supposant que les mêmes chiffres s'appliquent à Terre-Neuve, en supposant que toutes ces personnes nécessaires à la mise en valeur du pétrole et du gaz travaillent actuellement à bord des navires hauturiers, les répercussions pourraient être incroyables. Ce que vous nous dites, donc, c'est que votre industrie et celle du pétrole et du gaz sous-marins, se disputent les mêmes personnes, les mêmes ressources limitées.

M. Etchegary: L'offre est très limitée.

Le président: Vu la façon dont fonctionne la libre entreprise, la demande devra être satisfaite d'une façon ou d'une autre, que ce soit en faisant une razzia dans l'industrie de la pêche hauturière, en faisant venir des gens d'ailleurs ou en formant assez de gens à temps.

Pour revenir à l'APEC, ce groupe a fait une autre observation, en se plaçant dans une perspective atlantique, quoi que le père Desmond McGrath, un terre-neuvien, en ait été l'auteur. Il s'opposait à toute tentative de protéger les économies régionales au moyen de barrières ou de pratiques d'embauche régionales ou locales. Ces recommandations étaient très fermes. Il a parlé du Québec, et de certaines rumeurs en provenance de la Nouvelle-Écosse. Il a souligné que la politique avait été discutée à Terre-Neuve également. Une politique d'embauche donnant priorité aux Terre-Neuviens pour la mise en valeur du pétrole et du gaz sous-marins résultera-t-elle en un transfert de la main-d'œuvre de l'industrie de la pêche hauturière à l'industrie du pétrole et du gaz ou y contribuera-t-elle d'une façon marquée? Est-ce un facteur qui risque d'avoir un effet négatif?

M. Etchegary: Évidemment, si la politique provinciale est implacable et si la demande en main-d'œuvre se fait sentir en même temps, la pression deviendra très forte. Il faudra que quelque chose cède.

Le président: Est-ce que l'industrie s'en inquiète?

M. Etchegary: Je suppose que les gens saisiront la meilleure occasion. J'ai déjà dit à deux ou trois reprises dans d'autres assemblées que si une pareille chose nous est imposée, quelque chose va craquer. Il faut bien l'admettre. Il est impossible de jouer sur deux tableaux. Il faudrait peut-être un arrangement provisoire qui tienne compte des besoins spéciaux. Je pourrais être plus précis, mais je préfère m'en tenir à cela.

Le président: Comme vous voudrez. J'ai trouvé vos idées très intéressantes. Je serais curieux de vous voir les développer.

M. Etchegary: Il est bien connu que je ne favorise nullement le chômage dans la province. Je suis de ceux qui le combattent.

[Text]

many in this province who do not want to see unemployment—but at the same time I would not want to see a fleet of 40 vessels, which we have, tied up because we cannot get expertise which in a matter of four hours I could go on a plane and find. If that is an interim arrangement which I have the opportunity of taking advantage of, I want to do it—not for my benefit but for the benefit of an industry that has to remain strong and viable.

I can understand people having different points of view but I also have to remember that we have to maintain an industry and keep it going. Also, by the way, our job has to be done well. We are in a very competitive business. We cannot have just somebody who can start and stop an engine. We have to have expertise. This vessel leaves and goes to sea for 10 days. You need more than someone who can turn on and off a key; they have to have expertise. I am saying to you that if there is a demand it has to be met, but, if somebody else has demands that takes these people away although, incidentally, I do not see them all leaving, you know.

The Chairman: No, no.

Mr. Etchegary: ... and, if the people are not available in Newfoundland or from some place close to it, then they have to come from some other place.

The Chairman: Thank you very much. Without getting into the politics of it at all which I do not want to do, I can tell you that during the course of many discussions in Newfoundland the question of the jurisdictional dispute and I suppose what has been called in some quarters the breakdown in relations between the two governments has not been helping. You referred to jurisdictional dispute. I just want to know: Were you were talking about the jurisdictional dispute within the fisheries area, or oil and gas, or both?

Mr. Etchegary: I am thinking in terms of the jurisdiction in both areas I suppose but, specifically, let us talk about oil and gas and the regulations that are being applied or are being attempted to be applied from two levels of government. Mr. Wells who is the president of this association, and myself who is the chairman for this year, are members of a committee. We sit down with various people including the federal side today and, next week, we are sitting down with the provincial side. There is never any liaison between them. Well, sometimes there is an observer in the room from one government or the other. But you have two separate jurisdictions working and doing the same sort of thing. Very often it is confusing, to put it mildly.

Mr. Chairman: Yes.

Mr. Etchegary: So I am not saying who should take the initiative to do one or the other but it is bloody well time for people to get together.

I might even say entirely the same thing in respect to the fishery. The fishery I know much better. I happen to be president of a company that has something like 3,500 people employed, and I am truly confused. At times I do not know whether I am punched or bored with respect to the regulations that are coming from the federal government on one hand and are totally conflicting on the other hand.

[Translation]

Cependant, je ne voudrais pas voir une flotte comme la nôtre, qui compte quarante navires, se trouver immobilisée à cause d'un manque de main-d'œuvre qualifiée que je pourrais normalement trouver facilement en faisant quatre heures d'avion. S'il y a un arrangement provisoire qui me permet de procéder autrement, je tiens à en profiter, non pas pour mon propre avantage mais au profit de l'industrie qui doit rester forte et rentable.

Je peux comprendre que des gens aient des points de vue différents, mais je dois me soucier du bien-être de l'industrie. Il nous faut bien faire notre travail. Nous faisons face à une concurrence très forte. Nous ne voulons pas quelqu'un qui sache seulement mettre en marche et stopper les moteurs. Nous avons besoin de gens vraiment compétents. Un navire peut rester dix jours en mer. Il a besoin de quelqu'un qui sache ce qu'il fait. Je dis que toute demande devra être satisfaite. Si quelqu'un d'autre a le même besoin et qu'il accapare la main-d'œuvre... il faut dire que les gens ne partageraient pas nécessairement tous.

Le président: Non, non.

M. Etchegary: Si la main-d'œuvre disponible à Terre-Neuve ou près de Terre-Neuve ne suffit pas, il faut voir ailleurs.

Le président: Merci beaucoup. Je ne veux absolument pas m'engager sur le plan politique, mais je puis vous dire que dans beaucoup de discussions que j'ai entendues à Terre-Neuve il est apparu que la querelle des pouvoirs, ce qu'on a appelé dans un certain milieu la rupture des communications entre les deux gouvernements, n'a pas contribué à améliorer les choses. Vous avez parlé de la querelle des pouvoirs. Vous parliez de cette querelle dans le contexte des pêches, du pétrole et du gaz, des deux?

M. Etchegary: Je parle de la compétence dans les deux domaines, mais surtout dans celui du pétrole et du gaz où les deux paliers de gouvernement interviennent par voie de réglementation. M. Wells, le président de l'association, et moi-même, à titre de président cette année, sont membres du comité. Nous rencontrons des personnes des divers paliers de gouvernement, aujourd'hui du gouvernement fédéral; la semaine prochaine, nous nous asseoirons à la même table que les représentants de la province. La communication ne se fait pas entre les deux. Il y a bien parfois un observateur d'un gouvernement ou l'autre, mais les deux compétences restent distinctes et travaillent chacune de leur côté. Il n'est pas facile de s'y retrouver.

Le président: Je comprends.

M. Etchegary: Je ne veux pas vous dicter votre conduite, mais je pense que vous devez accorder vos violons.

La même observation vaut pour le domaine des pêches. C'est un domaine que je connais beaucoup mieux. Il se trouve que je suis président d'une compagnie qui emploie 3,500 personnes, mais j'y perds parfois mon latin. Je ne sais plus où donner de la tête lorsque des règlements émanant du gouvernement fédéral entrent en contradiction avec d'autres règlements.

[Texte]

I will just give you one example. You will understand this one quite well. Two days ago, I read in the paper coming out of Halifax a statement by the director general of the Nova Scotian area that there will be a new zoning program for vessels under 65 feet on the east coast of Canada. Essentially what it said was that vessels of 65 feet and under in this zone will not be permitted to move and fish in that zone. I have asked the question, will the people of Port aux Choix, who have shown great initiative and who have learned to be mobile and productive in this province in the winter months—will they be able to move from where they are now to where they fished last year? I have not got an answer yet. That is going to affect the viability of one of the better-producing plants we have.

• 2015

That is not a condemnation of the federal government. It is simply a matter that, it seems to me, good liaison between the province and the federal government, behind closed doors—if they do not want to involve us, that is fine; but sometimes they would have to—but first of all, get their own act together, talk to the labour people, talk to the industry, and then deal with that kind of thing. But do not come out in a Saturday evening paper and announce to the east coast of Canada that there is a new zoning thing, which is affecting fishermen, affecting us, affecting the province, and nobody seems to know much about it.

The Chairman: Mr. Etchegary, the other area I would like to ask you for your comments on is that, in recognition of the points you have made, there could exist a gap in this demand that two different sources are going to be looking for the same kinds of people. If there is going to be some kind of a gap—I do not know how big it is going to be, but obviously there could be a gap—what do you recommend industry itself, governments, federal, provincial, should be doing right now to try to—let us assume we can do some kind of rough forecasting—that is one of the problems we have; we cannot forecast—what should we be doing right now to try to provide, at the very least, a stop-gap measure for what is going to be an anticipated shortage somewhere?

In answering that question, I would ask you to comment on the College of Fisheries itself. Do you think it can be improved, or what should be done? Would you tell us?

Mr. Etchegary: Well, I have great respect for the College of Fisheries. Dr. Barrett and his staff, I think, have done a fairly good job. There was not an awful lot of funds over recent years. I think they have created quite a good image at that institution and I think they are to be complemented for the job they did with the limited amount of funds.

I hesitate to say this, because I do not know how well you are going to receive what I am going to say, but at the moment, the provincial government has created a number of committees to study some of the problems with the oil and gas development, the fisheries, and the impact on the social life of this province, the culture, and every other damn thing. One of the committees they have is—I am not sure whether it is a manpower committee or what it is, but it is a committee which

[Traduction]

Je vais vous donner un exemple. Je suis sûr que vous le comprendrez très bien. Il y a deux jours, j'ai lu dans un journal d'Halifax les déclarations du directeur général de la section de la Nouvelle-Écosse voulant qu'un nouveau programme de zonage s'applique aux bateaux de moins de 65 pieds sur la côte Est du Canada. En résumé, les bateaux de 65 pieds et moins dans une zone ne peuvent pas se déplacer et aller pêcher dans une autre zone. Or, j'ai voulu savoir si les gens de Port aux Choix, qui ont démontré beaucoup d'initiative et qui ont appris à être mobiles et productifs au cours de la saison hivernale, pouvaient quitter l'endroit où ils se trouvaient maintenant et aller pêcher là où ils avaient pêché l'année dernière. Je n'ai pas encore eu de réponse. C'est une question qui touche la rentabilité d'une de nos usines les plus productives.

Je ne condamne pas le gouvernement fédéral. Il me semble seulement qu'il doit y avoir une meilleure communication entre la province et le gouvernement fédéral. Qu'on se consulte entre gouvernements, si on ne veut pas nous faire participer au processus, quoique ce soit parfois nécessaire, mais qu'on se consulte et qu'on accorde les violons; qu'on parle aux représentants des travailleurs, de l'industrie et qu'on prenne enfin une décision. Qu'on évite de passer par le journal du samedi pour annoncer un nouveau zonage sur la côte Est du Canada, zonage qui touche les pêcheurs, qui nous touche, qui touche la province et dont personne n'a encore entendu parler jusque-là.

Le président: Monsieur Etchegary, je voudrais revenir avec vous sur un des points que vous avez mentionné, le fait qu'il puisse exister une rupture dans la demande d'une même main-d'œuvre émanant de deux endroits différents. S'il doit y avoir pénurie, je ne sais pas de quel ordre elle pourrait être, je sais seulement qu'elle pourrait se produire, que croyez-vous que l'industrie elle-même, les gouvernements, fédéral et provincial, doivent faire maintenant pour tenter d'y remédier. Le problème évidemment est que nous ne pouvons pas prévoir d'avance ce qui se passera. Que pouvons-nous faire pour trouver une solution au moins à court terme à la pénurie anticipée de main-d'œuvre?

En répondant à cette question, je voudrais que vous nous parliez également du collège des pêches. Croyez-vous qu'il puisse être amélioré?

M. Etchegary: J'ai beaucoup de respect pour le collège des pêches. M. Barrett et son personnel ont fait un excellent travail. Les fonds n'ont pas toujours été abondants au cours des dernières années. Malgré tout, l'institution a pu se forger une excellente image et mérite des félicitations pour le travail qu'elle a fait dans les circonstances.

J'hésite à parler de ce qui va suivre: Je ne sais pas comment vous allez accueillir mes propos. Le gouvernement provincial a créé un certain nombre de comités chargés d'examiner les problèmes que doit amener la mise en valeur du pétrole et du gaz, les pêches, les répercussions sur la vie sociale de la province, de sa culture et bien d'autres choses. L'un de ces comités, j'ignore si c'est un comité de la main-d'œuvre comme telle, est composé d'un certain nombre de personnes qui tra-

[Text]

has within its group a large number of people who are working very hard to determine the manpower needs and the effects of the gas and oil business. These people have collected quite a bit of information, and they are aware of the kind of things I am talking about, at least a large part of them. It seems to me somehow or other there should be some liaison between your people and that committee.

• 2020

Now, how you can do that, I do not know; but I mean if there is anything we can do, though I do not think that that would be necessary but if there is, fine, let us know; but if not, and you find some difficulty in finding some liaison with that committee, I think that a five-minute telephone call to Mr. Te Blanchard, the Deputy Minister of Labour for this province, and who is, I believe, the chairman of that particular committee, I would suggest to you, might be very useful, just to say, you know, what the position is, and maybe asking him to enlarge on what I am saying. I think that would be a very useful undertaking.

The Chairman: Mr. Etchegary, I should just say for your benefit and the benefit of others present that we have—and perhaps I neglected to say this—met as committee members with the provincial government involved and, in fact, myself and Mr. Allmand met with the Newfoundland provincial government and we were made aware of this committee; but we will certainly take your recommendation to open up lines of communication there.

Is there something further that you would care to add or emphasize before you go?

Mr. Etchegary: No, that is fine.

The Chairman: Well, we thank you very much, sir. It was an excellent presentation and we certainly enjoyed it.

Mr. Etchegary: Thank you very much.

The Chairman: I will call upon Dr. Arthur Sullivan.

Dr. Sullivan is the Director, Extension Service, Memorial University of Newfoundland; and I might just say for the benefit of my colleagues on the committee that Dr. Sullivan was the chairman of a committee very much like this one which looked into transportation policy in Newfoundland, so he is well versed.

Dr. Sullivan.

Dr. Arthur M. Sullivan (Director, Extension Service, Memorial University of Newfoundland): What I have to say is not perhaps directly related to the substantial matter that you people are studying but it may be of some indirect relevance and I hope it will be of interest to you.

It is particularly appropriate that I come after Mr. Etchegary because we of the extension service are concerned with the same problems that he is concerned with and some of the ones that you are concerned with, and also he has been instrumental in helping us get some of our programs estab-

[Translation]

vaillent très fort pour déterminer les besoins de main-d'œuvre et les répercussions de l'industrie du gaz et du pétrole. Ces personnes ont réuni des données assez considérables sur le sujet. Elles connaissent très bien le sujet. Il me semble que vous devriez entrer en communication avec ce comité.

Comment faire, je n'en sais rien; toutefois, s'il y a quelque chose à faire, bien que je ne crois pas que cela soit nécessaire, mais si jamais il y avait quelque chose, c'est parfait, laissez-le nous savoir; sinon, si vous éprouvez du mal à établir une liaison avec ce comité, je crois qu'un appel téléphonique de cinq minutes à M. Blanchard, le sous-ministre du travail de cette province qui est, je crois, le président du comité en question pourrait être très utile, il suffirait de lui dire, vous savez quelle est la position et de lui demander peut-être de vous donner de plus amples précisions sur ce que je vous ai dit. Je crois que cela pourrait constituer une démarche des plus utiles.

Le président: Monsieur Etchegary, j'aimerais dire à votre intention et à celle des autres personnes présentes que nous avons... et j'ai peut-être oublié de le dire... mais les membres de notre Comité ont rencontré les représentants du gouvernement provincial, rencontré les représentants des gouvernements provinciaux en cause, en fait, M. Allmand et moi-même avons rencontré les représentants du gouvernement de Terre-Neuve et on nous a mis au courant de l'existence du comité dont vous parlez; toutefois, nous donnerons certainement suite à votre recommandation voulant que nous ouvriions les lignes de communication.

Y avait-il autre chose que vous vouliez ajouter ou souligner avant de nous quitter?

M. Etchegary: Non, c'est tout.

Le président: Dans ce cas, merci beaucoup, monsieur. Votre présentation était excellente et elle nous a certainement plu.

M. Etchegary: Merci beaucoup.

Le président: Je demanderais maintenant à M. Arthur Sullivan de s'avancer.

M. Sullivan est le directeur des services d'éducation aux adultes à l'université Memorial de Terre-Neuve; j'ajouterai pour le bénéfice de mes collègues du Comité que M. Sullivan a été le président d'un comité très semblable au nôtre qui s'est penché sur la politique des transports à Terre-Neuve et donc il est très bien renseigné.

Monsieur Sullivan.

M. Arthur M. Sullivan (directeur, éducation des adultes, université Memorial, Terre-Neuve): Ce que j'ai à vous dire ne porte pas directement sur la question importante que vous étudiez mais peut avoir une incidence indirecte et j'ose espérer que la chose vous intéressera.

Il est particulièrement approprié que je suive M. Etchegary puisque nous, à l'éducation des adultes, nous intéressons aux mêmes problèmes que lui et à certains auxquels vous vous intéressez; en outre, il nous a aidés à mettre sur pied certains de nos programmes au cours des quelques dernières années et

[Texte]

lished during the past couple of years and we are very grateful to him for his cooperation and that of his industry.

I am the director of the extension service of the university and we are not involved in technical or vocational training. The post-secondary vocational and technical training is looked after by the College of Fisheries, by the College of Trades and Technology, by the community college in Bay St. George's Bay and by vocational school. So we are not directly involved in technical and vocational training but we do have a mandate to carry out education in any area in Newfoundland in which we perceive that there is a need, and this means that our mandate is very wide and most interesting.

• 2025

For the past couple of years, and for the next several years, we put as one of our top priorities resource education; education for resource development in Newfoundland. In that context, we have had two programs that are of relevance and interest here. We have three actually; one I intend to talk about at some length, the other two I will just mention.

We have an oil and gas education program. We have a film unit, and the unit spent about three months in Europe touring Scotland, the Shetland Islands, Norway, and we made, I suppose, about 20 small films about particular aspects of oil and gas. We first showed these at a major conference here in Newfoundland about 11 months ago. We notified the public that we would be prepared to share our materials with town councils, with development associations and so on, and since then we have responded to 160 requests for information from town councils, from communities. We basically want to make sure that people are aware of all aspects of the developments that are to come so that they can make a mature and wise decision. We hope we do not bias the presentation in any way but it is inevitable that we are accused of bias. We are accused of bias by both the pro-development and the anti-development sides, so that must mean we are hitting the centre somewhere. But we have provided materials that we share with communities.

Another thing we have done is to prepare a textbook on the fisheries. I should have brought along a copy but I do not have one at the present time. It is the first resource textbook available in the Newfoundland school system, and I think it is probably the first that is available in any of the school systems in Canada. We have a textbook that is for use with grade 10 and it has been very well received. It is an interesting little text. There is now a section of one of the social science courses in grade 10 devoted to the fisheries.

So these are two things that we are interested in. Something else which is of relevance with regard to education for resource development is a series of resource camps that we have organized, and continue to organize, during the summer months. We wanted to see if we could interest students, while they are still

[Traduction]

nous lui sommes extrêmement reconnaissants de sa collaboration tout comme de celle de son entreprise.

Je suis le directeur des services d'éducation aux adultes à l'université, nous ne nous intéressons pas à la formation technique ou professionnelle. La formation professionnelle et technique post-secondaire relève du collège des pêches, du collège des métiers et de la technologie et du collège communautaire à la Baie St-Georges ainsi que de l'école professionnelle. Donc, nous ne nous intéressons pas directement à l'enseignement technique et professionnel, mais notre mandat nous charge d'offrir des services d'éducation dans toutes les régions de Terre-Neuve qui à notre avis en ont besoin, ce qui signifie que notre mandat est extrêmement vaste et des plus intéressants.

Depuis quelques années et pour plusieurs années à venir, nous avons décidé d'accorder la priorité à l'enseignement sur les ressources; le développement des ressources à Terre-Neuve. Dans cette optique, nous avons mis au point deux programmes qui sont pertinents et intéressants ici. En fait, nous en avons trois; Je vais vous parler d'une façon détaillée de l'un d'entre eux et je mentionnerai les deux autres.

Nous avons un programme d'enseignement sur le pétrole et le gaz. Nous avons constitué une unité cinématographique qui a passé environ trois mois en Europe à faire le tour de l'Écosse, des Îles Shetland, et de la Norvège et nous avons préparé environ 20 petits films sur des aspects particuliers du pétrole et du gaz. Nous avons projeté ces films pour la première fois à une grande conférence ici à Terre-Neuve il y a environ 11 mois. Nous avons prévenu le public que nous étions disposés à partager notre documentation avec les conseils municipaux, les associations de développement, etc. et depuis lors, nous avons répondu à 160 demandes de renseignements des conseils municipaux, des localités. En fait, nous voulons nous assurer que les citoyens connaissent tous les aspects du développement à venir de façon à pouvoir prendre des décisions adultes et sages. Nous espérons ne manifester aucun parti pris en ce qui concerne la présentation, mais inévitablement on nous en accuse. Nous faisons l'objet d'accusations de préjudice et de la part de partisans du développement et de la part d'adversaires, ce qui signifie que nous devons avoir frappé plus ou moins dans le mille. Quoi qu'il en soit, nous partageons notre documentation avec les localités.

Nous avons également préparé un livre de classe sur les pêches. J'aurais dû en apporter un exemplaire, mais je n'en avais pas en ce moment. Il s'agit du premier livre de classe sur les ressources disponibles dans les écoles de Terre-Neuve et je crois que c'est probablement le premier livre de ce genre qui soit disponible n'importe où dans les écoles au Canada. Nous avons donc un livre qui est utilisé en dixième et qui a été extrêmement bien reçu. C'est un petit livre très intéressant. Il y a maintenant une partie du cours de sciences-sociales en dixième qui est consacrée aux pêches.

Voilà donc deux choses auxquelles nous nous intéressons. Autre chose qui porte sur l'enseignement du développement des ressources c'est une série de camps portant sur les ressources que nous avons organisé et continuons à organiser au cours des mois d'été. Nous voulions voir si nous pouvions intéresser

[Text]

in the school system, in resource development and in education that is related to resource development. One of the main difficulties with the Newfoundland education system—and I am sure the Newfoundland education system is not unique in this—is that within the schools you have two streams. You have an academic stream and you have “another” stream. Those who are best able to cope with the system continue along the academic stream for as long as they can; those who do not fit into the academic stream are shunted aside at various times and eventually end up in trades training or in resource development, or something of this sort.

We wanted to see if we could not break that pattern in Newfoundland and get some very good and able students interested in becoming fishermen or loggers or farmers, things of that sort, so what we did was to organize a number of two-week resource camps during the summer. The first year we had two, one in fisheries and one in forestry. The second year, we had four; fisheries, forestry, agriculture and mining. Last year we had five; fisheries, forestry, agriculture, mining and one on energy. We accept about 20 students from grades nine and ten in the school system for these camps. The camps are organized in a part of the province that is particularly well suited to this. The fishery camp, for example, is carried out in Marystown in Placentia Bay. We do have the co-operation of the fishing companies and Mr. Etchegary has kindly provided the use of his facilities for our staff during the summer. The students who come, about 20 in all, stay with a family that fish as a livelihood.

The experience of the two weeks includes a lot of hands-on experience. The students go out and see a longliner at work; they go out and see a fisheries patrol vessel; they visit fisheries plants; they visit the shipyard; and so on. So there is a very active number of activities that the students become involved in. In the fisheries particularly, we also have worked with some of the senior citizens who have had a long, active career in the fisheries. We try to get the students interested in the possibilities of the fishery as a resource and fishing as a career.

• 2030

The same is true of the mining camp which is out in the Baie Verte peninsula which is the area of the province most suited to this. For the agriculture camp we go to the Codroy Valley which is the area, again, best suited to that. For the forestry camp we go to Grand Falls, just outside Grand Falls, a place called Dowd Lake where the company has given us the use of one of their woods camps for this particular activity.

The camps are looked after by some of our extension staff and by resource people. We have a number of resource people who come from the university, from the geology department or from the marine sciences laboratory and so on. We have also quite a few people from the industry itself. We have people who represent unions. We have people who represent the companies. We have people who are loaned to us from government departments, provincial and federal.

[Translation]

les étudiants, alors qu'ils sont toujours à l'école, au développement des ressources et à l'enseignement relié à ce développement. L'une des difficultés principales du système d'éducation à Terre-Neuve... et je suis persuadé que le système à Terre-Neuve n'est pas unique à ce chapitre... c'est que dans les écoles, vous avez deux courants. Vous avez la filière menant aux études supérieures et vous avez «l'autre». Ceux qui réagissent le mieux au système continuent dans le courant scolaire le plus longtemps possible; ceux qui ne s'y insèrent pas sont écartés à divers moments et finissent par se retrouver à l'école professionnelles ou dans des cours de développement des ressources, ou quelque chose du genre.

Nous avons voulu voir si nous ne pouvions pas briser ce cycle à Terre-Neuve et intéresser de bons et capables étudiants à devenir pêcheurs ou bûcherons ou agriculteurs, ce genre de chose, et nous avons donc organisé plusieurs camps de ressources d'une durée de deux semaines au cours de l'été. La première année, nous en avons eu deux, un pour les pêches, un pour la forêt. La deuxième année, nous en avions quatre; pêche, forêt, agriculture et mines. L'an dernier, nous en avions cinq; pêche, forêt, agriculture, mines et énergie. Nous acceptons environ 20 étudiants de neuvième et de dixième à ces camps. Les camps sont organisés dans une région de la province qui s'y prête particulièrement bien. Le camp sur la pêche par exemple a lieu à Marystown dans la Baie Placentia. Nous avons la collaboration des entreprises de pêche et M. Etchegary nous a aimablement prêté ses installations pour notre personnel au cours de l'été. Les étudiants, environ 20 en tout, demeurent dans une famille qui pêche pour gagner sa vie.

L'expérience de deux semaines inclut des travaux pratiques. Les étudiants vont voir un palangrier à l'œuvre; ils vont voir un navire de surveillance de la pêche; ils font le tour d'usines de conditionnement du poisson; ils vont voir un chantier naval; etc. Les étudiants participent donc à un grand nombre d'activités. Surtout dans le cas des pêches, nous avons travaillé en collaboration avec personnes âgées qui ont connu une carrière longue et active dans le domaine de la pêche. Nous tentons de sensibiliser les étudiants aux possibilités de la pêche, comme ressource et comme carrière.

Il en est de même pour le camp minier qui se tient à la péninsule de la Baie Verte, une région de la province qui s'y prête extrêmement bien. Pour le camp de l'agriculture, nous allons dans la vallée de Codroy qui là encore, s'y prête très bien. Le camp sur la forêt se tient à Grand Falls, juste à l'extérieur de Grand Falls, à un endroit qui s'appelle Lac Dowd où une entreprise nous a donné l'un de ses camps pour cette activité.

Ce sont des membres de notre personnel de l'éducation aux adultes et des personnes ressources qui s'occupent des camps. Nous avons plusieurs personnes ressources qui nous viennent de l'université, du département de géologie ou du laboratoire de science marine, etc. Nous avons également plusieurs personnes de l'industrie. Nous avons des gens qui représentent les syndicats, nous avons des gens qui nous viennent des ministères provinciaux et fédéral.

[Texte]

Our experience in this has been extremely positive from three points of view. Students are extremely interested in this. We get about 10 applications for every place we have in these camps and we select students on a random assignment. We do not attempt to pick the best students, neither do we attempt to pick the worst. We try to take a sample of students from the various parts of Newfoundland. Last year we had 100 students from 58 schools in Newfoundland, so virtually all of Newfoundland is represented in this. The response from the students has been good. The response from the teachers and schools has been good. They are particularly interested in this. The response from the industry has been positive, and response from government has been positive so we have had little difficulty in obtaining resource people to go and talk to the students and work with the students. We have had donations from companies. There are many companies that make a donation of either a camp, or a cook for the camp, or food or money. Quite a few of the companies actually give money for this.

We have had to support the camps ourselves because we have charged students only \$25 for two weeks, which is not enough to cover expenses at all. It is a nominal fee, really. But the response from the students has been good. The response from the companies has been good. The response from Newfoundland Environment has been good, so we are convinced that the camps are an interesting and viable way of introducing students to the possibilities of resource appreciation and resource education. What we are trying to do now is see if we cannot get other people interested in this and we are working in co-operation with the Newfoundland Teachers' Association, the Department of Education and so on. What we would like to do is see how we can best get this educational experience, which at the moment is confined to a very few students, back into the schools. So what we are planning to do next year is work with a number of co-operating schools so that from these co-operating schools there will be one student in each of the resource camps and a teacher who will participate in a resource camp which we hope to have and which will be multi-resource based and will be directed principally to teachers. We are hoping that when the students and the teachers go back to schools that with material we can provide them in terms of slides and videotapes and so on they will be able to engender some interest in resource education within the schools. We would really like to see if we cannot produce an orientation within the schools whereby resources are appreciated for the value they have to the province. Also, as I say, we would like to attract some of the students to think positively of getting trained in a career in the fisheries or in a career in forestry or agriculture, which I think would be a very positive turn of events if we can produce it.

The Chairman: Mr. Marceau.

Mr. Marceau: I will try if the translation is working.

• 2035

The Chairman: Before you go on, Mr. Marceau, I would like to mention to anybody who would like the translation, this is

[Traduction]

Notre expérience s'est avérée extrêmement positive de trois points de vue. Les étudiants sont extrêmement intéressés. Nous obtenons environ dix demandes pour chaque place disponible dans les camps et nous choisissons les étudiants, au hasard. Nous ne tentons pas de choisir les meilleurs étudiants, ni les pires. Nous tentons d'obtenir un échantillon d'étudiants des diverses régions de Terre-Neuve. L'an dernier, nous avons accueilli 100 étudiants de 58 écoles de Terre-Neuve, à toute fin pratique presque toute la province était représentée. La réaction des étudiants s'est avérée bonne. Celle des enseignants et des écoles l'est aussi. La chose les intéresse particulièrement. L'industrie a réagi de façon positive tout comme les gouvernements et donc nous n'avons pas éprouvé beaucoup de mal à obtenir des personnes ressources pour aller parler aux étudiants et travailler avec les étudiants. Nous avons obtenu des dons des entreprises. Nombre d'entreprises nous donnent soit un camp, soit un cuisinier pour un camp, ou de la nourriture ou de l'argent. Plusieurs entreprises nous donnent en fait de l'argent pour ce projet.

Nous avons dû financer nous-mêmes les camps car nous ne demandons que \$25.00 pour les deux semaines aux étudiants, ce qui ne suffit pas à couvrir les dépenses. Il ne s'agit vraiment que de frais symboliques. Encore une fois, les étudiants ont bien réagi. Les entreprises ont bien réagi. Le ministère de l'Environnement de Terre-Neuve a bien réagi et nous sommes donc convaincus que les camps sont une façon intéressante et viable de présenter aux étudiants l'appréciation des ressources et un enseignement sur les ressources. Ce que nous tentons de faire actuellement c'est voir si nous ne pouvons pas intéresser d'autres personnes et pour ce faire nous travaillons en collaboration avec l'association des enseignants de Terre-Neuve et le ministère de l'Éducation, et d'autres. Ce que nous aimerions, c'est voir comment reporter cette expérience éducative qui ne s'adresse pour le moment qu'à quelques étudiants aux écoles. Nous envisageons donc pour l'an prochain de travailler en collaboration avec plusieurs écoles de sorte que chacune de ces écoles envoie un étudiant à chaque camp ressource et un professeur qui participerait à un camp ressource que nous espérons tenir, un camp multiressource axé principalement sur les enseignants. Nous espérons que lorsque les étudiants et les enseignants retourneront aux écoles, qu'avec la documentation que nous leur fournirons, des diapositives, des cassettes vidéo etc, ils pourront faire naître au sein des écoles quelque intérêt pour l'enseignement en matière de ressource. Nous aimerions vraiment voir si nous ne pouvons pas susciter dans les écoles une orientation qui fasse apprécier les ressources pour la valeur qu'elles ont pour la province. En outre, comme je l'ai dit, nous aimerions encourager quelques étudiants à songer à préparer une carrière dans les pêches ou dans les industries de la forêt ou l'agriculture ce qui, à mon avis, serait extrêmement positif.

Le président: Monsieur Marceau.

M. Marceau: Je vais voir si la traduction fonctionne.

Le président: Avant que vous ne poursuiviez, monsieur Marceau, j'aimerais mentionner à ceux qui voudraient avoir

[Text]

the translation equipment and it is just a matter of plugging it in.

M. Marceau: Alors, monsieur Sullivan, ce que vous avez exposé est très intéressant et je voudrais que vous me donniez un peu plus de détails sur votre expérience. Si j'ai bien compris, ces jeunes-là veulent mettre en pratique ce qu'ils ont reçu à l'école. Autrement dit, je voudrais savoir s'il y a une relation entre ce qu'ils reçoivent à l'école et ce qu'ils reçoivent durant les cours. Est-ce qu'ils doivent nécessairement être dans la même discipline ou s'ils peuvent être dans des disciplines différentes?

Mr. Sullivan: The question is the relationship between this program and the program within the school system.

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Sullivan: Until the present time, there has not been very much emphasis upon resource education in the Newfoundland schools. We have been operating, so far, within a context of very little relevant education within the schools themselves. We, in fact, almost started fresh in this area, but there were some schools that had some resource education. There is a particularly good school in Harbour Grace where they had a fisheries course long ago. However, by and large, there was not any really vigorous or widespread attempt at resource education within the Newfoundland schools. So we started in by advertising the camps to principals and guidance counsellors; we sent posters out to the schools, and so on, and we received applications from the general population of school students. There was nothing that particularly characterized the students who applied to us in terms of their program in the school. We got some very able students; we got some who were less able. As I said, we made a sincere attempt to have a good broad sample of students within the camps.

Within the past year or so, and particularly with regard to the future, it appears that there will be much more attention to resource education within the school system. We have introduced a text book on fisheries into the school system. There is a reorganization of the high school curriculum which is in preparation, and I think the intention is to have much more emphasis placed upon resource education. So what we would like to do is to fit into that so that we could combine our summer experiences with the in-school experiences of the students. This is why we are trying to get teachers involved as well as students. So we are trying to orient our program to supplement the program that will occur in the schools, but that is for the future and not much in that way has happened in the past.

Mr. Marceau: Could you give me more information about what they are doing during these summer camps? Are they only listening or are they doing some practical work—what are they doing really?

Mr. Sullivan: We try to combine a system of relevant activities with some information presentation to the students. In the forestry camp, for example, the students spend two weeks living in a forestry camp. It is a forest camp which was used by Price Company sometime ago. The Price Company

[Translation]

l'interprétation que l'équipement est installé, qu'il suffit de brancher l'écouteur.

Mr. Marceau: Well, Mr. Sullivan, your presentation was most interesting and I would like you to give me more details on this experience. If I understood you correctly, these young people want to put in practice what they have learned at school. In other words, I would like to know if there is a relationship between what they learn at school and what they get during the camps. Must they necessarily be following the same courses or can they be studying something different?

M. Sullivan: La question porte sur la relation entre ce programme et les programmes scolaires.

M. Marceau: Oui.

M. Sullivan: Jusqu'à présent, on n'a pas accordé beaucoup d'importance à l'enseignement des ressources dans les écoles de Terre-Neuve. Jusqu'à présent, nous fonctionnons sans qu'il y ait beaucoup d'enseignement pertinent dans les écoles. En fait, nous avons presque commencé à zéro dans ce domaine, mais il y a quelques écoles qui offrent quelques cours sur les ressources. Il y a une école particulièrement bonne à Harbour Grace où il se donne un cours sur les pêches depuis longtemps. Toutefois, d'une façon générale, il n'y a eu aucune tentative vraiment soutenue et répandue d'enseigner les ressources dans les écoles de Terre-Neuve. Nous avons donc commencé par annoncer les camps aux directeurs d'écoles et aux conseillers en orientation; nous avons envoyé des affiches aux écoles etc., nous avons reçu des demandes de l'ensemble des étudiants. Rien dans le programme scolaire ne caractérise particulièrement les étudiants qui ont présenté une demande. Nous avons reçu des étudiants très capables; nous en avons reçus d'autres qui l'étaient moins. Comme je l'ai dit, nous avons sincèrement tenté d'obtenir un vaste échantillonnage d'étudiants dans les camps.

Depuis un an et certainement en ce qui concerne l'avenir, il semblerait que l'on accorde plus d'attention dans les écoles à l'enseignement des ressources. Nous avons mis en usage dans les écoles un livre de classe sur les pêches. On prépare une réorganisation du programme d'études des écoles secondaires dans le but, je crois, d'accorder beaucoup plus d'attention à l'enseignement des ressources. Ce que nous aimerions donc faire, c'est de nous insérer dans ce nouveau programme de façon à combiner nos expériences d'été avec l'expérience scolaire des étudiants. C'est pourquoi nous tentons de faire participer les enseignants aussi bien que les étudiants. Nous tentons d'orienter notre programme pour suppléer aux programmes présentés dans les écoles, mais c'est pour l'avenir car peu a été fait dans cet ordre d'idées par le passé.

M. Marceau: Pourriez-vous me donner plus de renseignements au sujet de ce que vous faites au cours de ces camps d'été? Les étudiants ne font-ils qu'écouter ou participent-ils à des travaux pratiques, qu'est-ce qui se passe réellement?

M. Sullivan: Nous tentons de combiner les activités pertinentes avec des présentations d'informations aux étudiants. Dans le camp sur la forêt, par exemple, les étudiants passent deux semaines à vivre dans un camp en forêt. Il s'agit d'un camp qu'utilisait il y a quelque temps la compagnie Price.

[Texte]

also provides coke, so it is kept very busy during the two weeks. We have people from the Department of Forestry visit the camp and explain to us their activities, what they do. We visit the place where the seedlings are planted and where the various research activities are carried out. The people explain some of the theoretical background about the forestry as a resource, the things that would make a forestry resource viable, things that are detrimental to it, and so on.

• 2040

We have students that go to the paper mills, one in Corner Brook and one in Grand Falls. We have them spend a lot of time working in small groups with forest rangers and people of that sort who spend time in the woods and, you know, noting their activities. We also have active co-operation from the loggers union, which supports us financially, and also they take the students for, oh, I would say about two days—there is a logging museum in Grand Falls—so they spend some time there. They talk to the loggers about the work that they have done and the work that they see as important. They visit sawmills and so on, and there are social and sporting activities as well, so the two weeks is pretty busy.

It is a combination of having some explanation of what the activities are, and a tremendous amount of activity in itself. In mining, the students visit all the mines. You see, you have got the Baie Verte area, which has a lot of open-pit mining and then there is mining exploration going on in the Cormack area. There is a mine that has just been abandoned in Buchans and there is a mining museum there. It is a matter of travelling around to see the various centres where these activities are, inasmuch as it is possible to do this.

We have a geologist who takes the students out on field trips and one of the most popular activities for the camp has been a day with an old prospector who takes them out and shows them what he used to do and so on. It is a matter of trying to fit the resource into its logical place within the economic situation in Newfoundland and it is a matter of trying to point out that there are interesting and exciting careers within these various industries.

Mr. Marceau: How is the choice of students made?

Dr. Sullivan: We do it on a random selection basis by computer. The students apply. We want to get as many schools as we can represented because we think this is only a small part of the process. When the student goes back to the school we think he will be able to spread the word around as well, so we try to get as many schools as we can represented. We get a couple of hundred applications for these camps and we pick 20 students and then we pick 20 alternates, and we just notify the students and if a student cannot come then an alternate is chosen.

Mr. Marceau: Thank you.

[Traduction]

Cette entreprise fournit également le coke et donc comme vous pouvez le voir, ce sont deux semaines bien remplies pour elle. Il y a des fonctionnaires du ministère des Forêts qui nous rendent visite et qui nous expliquent leurs activités, ce qu'ils font. Nous allons voir où l'on plante les jeunes arbres et où l'on effectue les différentes activités de recherche. Nos guides expliquent la théorie adjacente au fait que la forêt est une ressource, expliquent ce qui rend la forêt viable comme ressource, ce qui nuit à la forêt, etc.

Nous avons des étudiants qui se rendent aux usines de pâtes et papier, l'un à Corner Brook et l'autre à Grand Falls. Nous leur faisons passer beaucoup de temps, répartis en petits groupes, avec les gardes forestiers, avec des gens qui passent beaucoup de temps dans la forêt pour voir leurs activités. Nous jouissons également de la collaboration active des syndicats de bûcherons qui nous appuient financièrement; en outre, ils prennent les étudiants pendant peut-être deux jours... il y a un musée sur l'industrie du bois à Grand Falls... donc les étudiants y passent quelque temps. Ils parlent aux bûcherons au sujet de leur travail, de ce qu'ils ont fait et du travail qu'ils jugent important. Les étudiants vont également voir des scieries, etc., et on organise également à leur intention des activités sociales et sportives; donc, les deux semaines sont bien occupées.

Nous offrons donc une combinaison d'explications sur les activités de la forêt ainsi que beaucoup d'activités à l'intention des étudiants. Pour les mines, les étudiants se rendent en voir. Comme vous le savez, il y a la région de Baie Verte où l'on trouve beaucoup de mines à ciel ouvert et il y a également de l'exploitation minière dans la région de Cormack. Il y a une mine qui vient tout juste d'être abandonnée à Buchans, endroit où se trouve également un musée sur les mines. C'est donc une question de voyager pour voir les divers centres où se trouvent les activités dans la mesure du possible.

Nous avons un géologue qui amène les étudiants faire des études sur le terrain et l'une des activités les plus populaires au camp est une journée passée avec un vieux prospecteur qui les amène et leur montre comment il avait l'habitude de travailler. C'est une question de tenter de montrer où s'insère la ressource logiquement dans la situation économique de Terre-Neuve et c'est également une question de tenter de montrer qu'il existe des carrières intéressantes et excitantes dans ces divers industries.

M. Marceau: Comment choisissez-vous les étudiants?

M. Sullivan: Nous effectuons un choix au hasard par ordinateur. Les étudiants présentent une demande. Nous voulons que soient représentées le plus grand nombre d'écoles possibles car nous croyons que ce n'est là qu'une petite partie du processus. Lorsqu'un étudiant retourne à l'école, nous croyons qu'il peut prêcher la bonne parole et donc nous tentons d'obtenir la participation du plus grand nombre possible d'écoles. Nous obtenons quelques centaines de demandes d'admission à ces camps et nous choisissons 20 étudiants et 20 remplaçants et nous prévenons les étudiants choisis, si l'un d'entre eux ne peut venir, que le remplaçant est choisi.

M. Marceau: Merci.

[Text]

The Chairman: Mr. McDermid, did you have something you wanted to say.

Mr. McDermid: This is an interesting concept. I find it most interesting. Have you done any follow-up? Are you keeping tabs on the kids that have gone to camp and following up on what they are doing? You say that you have completed your third year, Dr. Sullivan.

Dr. Sullivan: We have completed our third year.

Mr. McDermid: So some would be in grade 13 now or Grade 12.

Dr. Sullivan: Grade 11 in Newfoundland.

Mr. McDermid: Great. Some would be into university.

Dr. Sullivan: Some have finished. Some would be in university, yes.

Mr. McDermid: Some would be out in the work force, I imagine.

Dr. Sullivan: Some would be in the work force, yes.

Mr. McDermid: Have you followed up to see if, in fact, this had any influence on their career choosing?

Dr. Sullivan: Yes. It is surprising the number of letters we get from students who have been at a camp asking for advice about how to get into a career, particularly students in agriculture. This fall we are planning a conference to which we intend to invite all the students who have participated in the resource camp because there are only about 200. We would like to get these students together to have them talk about their experiences to see what effect it has had upon their careers.

An experience like this may not have had a direct effect upon a career in that a student has elected to go onto a different direction but it may still have been influential in his orientation, in his value system and in the way that others in the school have followed up. We do know that a large number of students have followed up with us by asking us particular information and we are interested in this. I am not sure how important it is that students themselves go on into a career. We are not trying to sell a particular career, we are trying to open the horizon a bit. This is why we are getting students together and trying to get from them what their experience has been. That is in the process of planning for the fall.

• 2045

Mr. McDermid: Has any consideration been given to running these camps for the young unemployed to give them a bit of an eye-opener as to what is going on? Not necessarily kids in the existing educational stream, but ones who may have dropped out at an early age for a job that did not quite pan out as they had expected. That is the group, Dr. Sullivan; there are some 500,000 in this country now who need a reaching out to, who need some kind of direction. I just wonder if any thought is given by the extension arm of the university to reach out to these people.

Mr. Sullivan: We have not been directly involved in that area yet but it is interesting, in that one of the most gratifying

[Translation]

Le président: Monsieur McDermid, vous voulez dire quelque chose.

M. McDermid: L'idée est intéressante. Je la trouve des plus intéressante. Avez-vous suivi l'affaire? Suivez-vous les jeunes qui sont allés au camp pour voir ce qu'ils font? Vous dites que vous en êtes à la fin de votre troisième année, monsieur Sullivan.

M. Sullivan: Nous avons terminé notre troisième saison.

M. McDermid: Donc ces étudiants seraient en treizième ou en douzième année maintenant.

M. Sullivan: A Terre-Neuve, en onzième année.

M. McDermid: Très bien. Certains seraient à l'université.

M. Sullivan: Certains ont terminé leurs études. Certains seraient à l'université, oui.

M. McDermid: Certains travailleraient donc, je suppose.

M. Sullivan: Certains travailleraient, oui.

M. McDermid: Avez-vous donné suite pour voir si en fait vos camps ont eu la moindre influence sur leur choix d'une carrière?

M. Sullivan: Oui. Le nombre de lettres que nous recevons d'étudiants qui sont venus à nos camps pour demander des conseils sur la façon d'aborder une carrière, surtout en agriculture, me surprend. Cet automne, nous envisageons de tenir une conférence à laquelle nous avons l'intention d'inviter tous les étudiants qui ont participé à nos camps, car ils ne sont qu'environ 200. Nous aimerions réunir ces étudiants pour qu'ils nous parlent de leur expérience, afin de constater l'effet de nos camps sur leur carrière.

Une expérience comme celle que nous offrons n'a peut-être pas eu d'impact direct sur la carrière d'un étudiant qui a choisi une voie différente, mais cela a peut-être quand même influencé son orientation, ses valeurs, et les autres à l'école qui nous ont demandé des renseignements. Nous savons qu'un grand nombre d'étudiants ont communiqué avec nous pour nous demander des renseignements particuliers ce qui nous intéresse. Je ne sais pas jusqu'à quel point il faut que les étudiants eux-mêmes choisissent une carrière dans ce domaine. Nous ne tentons pas de vendre une carrière particulière; nous tentons d'élargir un peu l'horizon. C'est pourquoi nous voulons réunir les étudiants pour tenter de savoir quelle a été leur expérience. C'est ce que nous préparons pour l'automne.

M. McDermid: Avez-vous songé à offrir ce genre de camps aux jeunes chômeurs pour leur ouvrir un peu les yeux sur ce qui se passe? Je ne parle pas nécessairement des jeunes qui se trouvent actuellement à l'école, mais de ceux qui ont peut-être quitté l'école jeunes pour prendre un emploi qui n'a peut-être pas tourné comme ils l'espéraient. C'est le groupe à viser, monsieur Sullivan; il y a quelque 500,000 jeunes au pays qui ont besoin qu'on leur tende la main qui ont besoin d'une orientation. Je me demandais simplement si les services d'éducation aux adultes de l'université pensaient à attirer ces gens.

M. Sullivan: Nous n'avons encore rien fait dans ce domaine, mais l'idée est intéressante en ce sens que l'une des expériences

[Texte]

experiences for those of us who have been involved in this is to see some students really catch fire during this. We deliberately did not look for references on the students and we deliberately picked a wide range of students, and quite often we have had a student who has appeared to be not very academically able at the beginning and who has really matured and profited tremendously from this. The effect has been very noticeable when the student has gone back to the school system. We have been thinking about expanding but we wanted to demonstrate, first of all, that this is a viable concept, that students will appreciate this and will participate in it, that companies and governments will. Now that we have done that we are looking to see how this can be expanded and what other people can be involved in this.

We are having two conferences this fall. One is a conference of those students who participated in the camps. We are also having a conference that will bring together all those who are interested in resource education, who have been involved in this at all. That would be NTA, it would be the Department of Manpower, it would be provincial and federal departments; we will see which direction we go from there.

But I think your point is a very good one and we would certainly consider modifying our program in various ways. There is no reason at all why camps cannot be offered during the spring and fall. As a matter of fact, there are some, agriculture, for example, that would be much better offered in the spring and in the fall than during the summer. So we could expand it quite a bit.

Mr. McDermid: Before I ask my next question, I would just like to make a comment. I think your program has a great deal more relevancy than Katimavik, which is currently being used in this country. I would be prepared as a politician to lend my support to your type of program much quicker than to Katimavik, believe you me.

Mr. Marceau: I disagree at this point.

Mr. McDermid: I want to get away from this program just a little bit and maybe talk a little about training experience, institutional and industrial, industrial being in the workforce and institutional being in a university or a community college, or whatever it is. You say that you do have an energy-type training course now at Memorial?

Mr. Sullivan: No, we had an energy resource camp this past summer.

Mr. McDermid: Right, but are there any courses at Memorial—and I am not necessarily talking about extension services now, I am talking about the university itself—in the energy field? I guess it has engineering.

Mr. Sullivan: The engineering faculty is there, and there is Centre for Cold Ocean Resources Engineering. C-CORE. Then there is a new institute that has to do with oceanography and the problems that are associated with the various currents, the various movements of oceans and so on. There are a

[Traduction]

les plus enrichissantes pour ceux d'entre nous qui ont participé à ce programme c'est de voir comment certains étudiants prennent vraiment feu. C'est délibérément que nous n'avons pas cherché à obtenir des références sur les étudiants et nous avons choisi à dessein un vaste éventail d'étudiants; très souvent au début, nous avons constaté qu'un étudiant semblait ne pas être très fort sur le plan scolaire au début, pour le voir vraiment mûrir et profiter énormément de l'expérience. L'effet s'est vraiment fait sentir lorsque l'étudiant est retourné à l'école. Nous songeons à élargir le programme, mais nous voulions démontrer, tout d'abord, que l'idée était bonne, que les étudiants sauront en reconnaître la valeur et y participer tout comme les entreprises et les gouvernements. Maintenant que c'est fait, nous cherchons comment prendre de l'extension et qui d'autre pourrait y participer.

Nous aurons deux conférences cet automne. Une pour réunir les étudiants qui ont participé aux camps. L'autre pour réunir toutes les personnes qui s'intéressent à l'enseignement des ressources et qui ont participé à l'expérience à quelque titre que ce soit. Il s'agirait donc de l'association nationale des enseignants, d'employés du ministère de la Main-d'œuvre, de représentants des ministères provinciaux et fédéraux; nous verrons ensuite quelle voie suivre.

Toutefois, je pense que votre point est excellent et nous sommes certainement disposés à modifier notre programme de diverses façons. Il n'y a aucune raison de ne pas offrir ces camps au cours du printemps et de l'automne. A vrai dire, dans certains cas, par exemple, l'agriculture, ce serait beaucoup mieux d'offrir le camp au printemps et à l'automne que pendant l'été. Donc nous pourrions peut-être nous agrandir un peu.

Mr. McDermid: Avant de passer à la prochaine question, j'aimerais simplement faire un commentaire. Je trouve que votre programme est beaucoup plus pertinent que Katimavik, programme qu'on utilise actuellement au pays. Comme politicien, je serais disposé à donner mon appui à votre genre de programme beaucoup plus facilement qu'à Katimavik, veuillez m'en croire.

Mr. Marceau: Je ne suis pas d'accord.

Mr. McDermid: J'aimerais m'éloigner un peu maintenant de la question de ce programme et parler de formation, en institut et dans l'industrie, l'industrie étant la main-d'œuvre et en institut à l'université ou dans un collège communautaire ou ailleurs. Vous dites que vous avez un cours de formation orienté vers l'énergie actuellement à Memorial?

Mr. Sullivan: Non, nous avons tenu un camp sur l'énergie comme ressource l'été dernier.

Mr. McDermid: D'accord, mais y a-t-il des cours à Memorial, pas nécessairement offerts par le service d'enseignement aux adultes, je parle de l'université même... dans le domaine de l'énergie? Je suppose que vous avez des cours d'ingénieurs.

Mr. Sullivan: Il y a une faculté de génie, et il y a également le Centre for cold ocean Resources Engineering. Il existe également un nouvel institut d'océanographie où l'on étudie les courants et les mouvements des océans. De nombreux cours

[Text]

considerable number of courses that are directly relevant to this. The Engineering School has a lot of courses.

• 2050

Mr. McDermid: One of the concerns that Mr. Etchegary had, of course, is that the new-found natural resource industry offshore, natural resource industry, oil and gas, will take away from the fisheries industry especially those people who are trained in certain skills that can be applied to both areas. What is your thought about encouraging young people from Newfoundland, on an organized basis, to go west to get a training in the industry field, in the oil and gas industry field, so that they can come back home and work in that particular field and in fact not take away from those who are in the fisheries now?

Mr. Sullivan: I think that it is necessary for young Newfoundlanders to get training in fields that are opening up. I would hate to see people leaving the fishery to go to work in oil and gas.

Mr. McDermid: So would I, as an Ontarian.

Mr. Sullivan: That is right. I am not sure what the best of form of training would be. Whether it would be best for us to put on training programs here or whether it would be best to send people away for an apprenticeship and come back, I am just not sure. But I think the situation should be examined and whichever of these turns out to be most feasible should be encouraged, or maybe a combination of both, or maybe apprentice training for some and then more fundamental on-the-job training here for others.

Mr. McDermid: Is the extension service at the university looking at this type of educational process in the future, of quite possibly training young people for the energy fields?

Mr. Sullivan: We have the mandate to provide education in the areas where education is not at present being provided. If there is an area in which education is at present being provided then we tread very gingerly, because we do not want to have a conflict in an area where there is an obvious mandate for someone else to become involved. With regard to trades training itself, then, as I say, this is really the mandate of the College of Trades and Technology, the College of Fisheries and so on. We would co-operate in any way that we can in this but it really is, jurisdictionally, almost outside of our area.

It happened that resource education was not receiving much of a priority in the schools so we became involved in that. The Alberta Petroleum Industry Training Centre, which does on-the-job training, came to Newfoundland recently and they contacted us and we arranged the meeting with all the other schools that were involved in this. So we become involved when we are requested to do so but we do not anticipate any major activities in the area because it really is somebody else's jurisdiction.

Mr. McDermid: Fine. Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. McDermid. Mr. Sullivan, I just have a couple of comments. I must say my colleagues have certainly covered the area very well. They have exhausted all

[Translation]

sont offerts dans ce domaine. La faculté d'ingénierie notamment en offre plusieurs.

M. McDermid: M. Etchegary avait dit qu'il craignait que la nouvelle industrie du pétrole et du gaz offshore risque de drainer des spécialistes qui travaillaient auparavant pour les pêcheries. Ne pensez-vous pas qu'il serait préférable d'encourager systématiquement les jeunes de Terre-Neuve à se rendre dans l'Ouest pour y acquérir une formation dans le domaine de l'extraction du pétrole et du gaz pour ensuite, armés de leurs diplômes, revenir travailler chez eux, plutôt que de détourner les spécialistes travaillant maintenant dans les pêcheries?

M. Sullivan: Les jeunes de Terre-Neuve doivent se spécialiser dans ces domaines d'avenir. Mais il ne faudrait surtout pas que les spécialistes des pêcheries quittent leur domaine pour aller travailler dans celui du pétrole et du gaz.

M. McDermid: J'en dirais autant pour l'Ontario.

M. Sullivan: Cependant, je ne sais pas s'il est préférable de mettre sur pied des programmes de formation ici, sur place, ou bien d'envoyer les jeunes se spécialiser ailleurs. On devrait étudier la situation de très près et choisir la solution la plus pratique, peut-être une combinaison des deux; ou encore certains jeunes s'engageraient comme apprentis tandis qu'on pourrait prévoir une formation sur le tas pour d'autres sur place.

M. McDermid: Les services de vulgarisation de l'université ont-ils envisagé la possibilité de former des jeunes spécialistes dans le domaine énergétique?

M. Sullivan: Nous sommes chargés d'offrir des cours dans les domaines où il n'en existe pas actuellement. Nous veillons donc à ne pas empiéter sur les prérogatives des autres en n'offrant pas des cours existant ailleurs. La formation professionnelle en vue de différents métiers est assurée par le Collège des métiers et de la technologie, le Collège des pêcheries, etc. Nous ne demanderions bien entendu pas mieux que de collaborer, mais en principe cela n'est pas de notre ressort.

Les différents collèges ne semblant pas attachés grande importance aux cours dans le domaine des ressources naturelles, nous avons décidé de nous lancer. L'Alberta Petroleum Industry Training Centre qui forme des hommes sur le tas a envoyé des représentants à Terre-Neuve tout récemment et nous a contacté; une réunion est prévue avec tous les représentants des autres institutions scolaires s'intéressant à ce domaine. Nous répondons donc aux demandes qui nous sont faites, mais nous n'envisageons pas de programmes d'importance majeure car cela relève en principe d'autres institutions.

M. McDermid: Je vous remercie.

Le président: Merci, monsieur McDermid. Il ne me reste que quelques remarques à faire car mes collègues ont pratiquement épuisé les questions que j'avais l'intention de poser. M.

[Texte]

my questions on me. On the question of follow-up, which I thought was a very good point raised by Mr. McDermid, I wonder if this fall, if you do have some information on how many of those involved in resource camp activities actually entered a resource-type field, you could provide us, send it along to us even later . . .

Mr. Sullivan: Sure.

The Chairman: . . . with that kind of information. It would be very interesting just to see if there is some . . .

Mr. Sullivan: We had a large number of reports that I did not bring along, but we could make them available to you.

The Chairman: We would certainly appreciate it.

Mr. Sullivan: I can send you the fisheries textbook too.

The Chairman: Good.

Mr. Sullivan: It is a very pretty one.

The Chairman: There is just one item I would like to ask you about. As I was saying earlier, we have broken into groups of two MPs or three MPs and we met with the provincial governments in advance of public hearings. In the province of P.E.I.—and because you are an extension service I address this question to you—they were very excited about a pilot project they were undertaking, as a provincial government, of modular-type training programs, actually equipping a bus or a vehicle and going out—and P.E.I.'s resource area is agriculture—and doing certain kinds of specific training programs in the communities. I wonder whether that type of modular, mobile training program is being undertaken in any kind of large way at all by the extension service or whether or not you are looking into it.

• 2055

Mr. Sullivan: I am not sure what is meant by "modular".

The Chairman: I should not say "modular"; perhaps the better word is "mobile".

Mr. Sullivan: Oh, mobile, yes, indeed.

We in fact do have our students go to various locations in Newfoundland. And we do have students, when they are in various locations, travel around considerably, I think it is a marvellous thing. I really do. It is something that has unfortunately been missing from the Newfoundland education system and perhaps from the Canadian education system.

It is the sort of thing that was, I think, originally developed by the land grant universities in the United States, which were set up with a mandate to provide training in this area and which did sponsor the original 4-H movement, which I think is a very important movement in this particular area. We would certainly agree that students should have the actual first-hand experience of visiting a place where an activity is carried out at a time when the activity is being carried out.

We, for example, would like to modify our agriculture cap, and this would require close co-operation with the school system, so that in May or June, when the crops are being planted, we will have students who will work with families

[Traduction]

McDermid ayant soulevé la question du suivi, j'aimerais savoir si vous pourriez éventuellement nous envoyer des renseignements relatifs aux nombres de personnes qui après avoir participé à des camps de ressources naturelles, ont par la suite décidé de travailler dans ce domaine.

M. Sullivan: Certainement.

Le président: Ce serait intéressant de savoir s'il existe une corrélation . . .

M. Sullivan: Nous avons toute une série de rapports que nous n'avons pas apportés mais que nous pourrions vous faire parvenir.

Le président: Ce serait très aimable.

M. Sullivan: Je pourrais également vous faire parvenir le manuel des pêcheries.

Le président: Parfait.

M. Sullivan: La présentation en est d'ailleurs excellente.

Le président: Je voulais vous poser encore une question. Ainsi que je vous l'avais expliqué, nous nous sommes scindés en petits groupes de deux ou trois députés pour rencontrer les représentants des gouvernements provinciaux avant l'ouverture des audiences publiques. Ainsi dans l'Île-du-Prince-Édouard, on nous a beaucoup parlé d'un projet-pilote lancé par le gouvernement provincial; on a prévu un autobus et d'autres véhicules pour se rendre dans les différentes agglomérations afin d'y donner des cours sur l'agriculture, principale ressource naturelle de l'Île. J'aimerais savoir si votre service de vulgarisation comprend également un programme de formation modulaire ou mobile ou si vous en avez envisagé la création.

M. Sullivan: Qu'entendez-vous au juste par modulaire?

Le président: Le mot mobile semble plus juste.

M. Sullivan: Je vois.

Nos étudiants se rendent effectivement dans différentes agglomérations de Terre-Neuve, ce qui est une excellente idée à mon avis. Malheureusement, les voyages d'étudiants ne sont pas chose fréquente, pas plus à Terre-Neuve qu'au Canada en général.

Cette tradition nous vient des universités américaines qui avaient été chargées de former des spécialistes dans un domaine bien particulier; dans cette optique, ces universités avaient mis sur pied le mouvement 4-H lequel a joué un rôle très important dans ce domaine. Je suis tout à fait d'accord pour dire que les étudiants devraient effectivement pouvoir se rendre sur les lieux de travail pour voir comment les choses se passent et acquérir ainsi une expérience pratique.

Ainsi nous aimerions pouvoir changer notre enseignement agricole, ce qui exigerait une concertation avec l'ensemble du système scolaire de façon à ce que, au moment des semailles, en mai et juin, les étudiants puissent aller travailler dans les

[Text]

there. And in September and October when crops are being harvested, we have students there. We also consider placing students with families for the whole summer, and there is a tremendous amount of activity in that area. So we are looking at these modifications.

The Chairman: Dr. Sullivan, is there is some further comment you have or something you would like to add just before we wrap up?

Mr. Sullivan: Mr. Chairman, we would be very pleased to provide you with further information on this. I assume that I can get an address where I could send the documents when they are ready.

The Chairman: We can certainly provide you with that before you go. We would like to thank you very much for coming out and for a very interesting presentation.

We now have Mr. Joe Greene as our next witness, the president of the Council of the Students' Union, at Memorial University of Newfoundland.

Good evening, sir. Have you a written brief?

Mr. Joe Greene (President, Council of the Students' Union, Memorial University of Newfoundland): I do not really have much here, it is not really a formal paper.

The Chairman: Quite all right.

Mr. Greene: I just have some rough ideas and rough notes on paper.

The Chairman: Yes. Well, if you would care to make an oral presentation to us first, we will listen and then we can . . .

Mr. Greene: Okay, fine. I apologize for being late.

The Chairman: Just before we start, I should perhaps introduce Mr. Greene to the committee members. This is John McDermid, who is the Conservative member for . . .

Mr. McDermid: Brampton-Georgetown.

The Chairman: Brampton-Georgetown, Ontario, and Mr. Gilles Marceau, the Liberal member for . . .

Mr. Marceau: Jonquière.

The Chairman: Jonquière. And having said that, I ask you to continue.

Mr. Greene: Okay. I am not sure how enlightening this is going to be, but anyway, as I just said, I have no formal paper; it is just going to be a few general ideas and comments.

First of all I would like to say that I feel these public hearings into employment opportunities for the eighties are certainly an excellent idea and something that was probably badly needed. On behalf of the Council of the Students' Union at Memorial University I wish the people involved well. I hope the proceedings go smoothly and I hope that something beneficial results from them.

Unemployment is indeed a major problem in Canada, and I believe it is probably the worst in the Province of Newfoundland. In particular, it is bad for university students. Certainly, universities cannot solve this problem on their own. Thus, of course, help is needed elsewhere. Other problems linked with student unemployment as it relates to university are student

[Translation]

fermes de même qu'en septembre et octobre au moment des moissons. Nous envisageons également la possibilité de placer des étudiants dans des familles d'agriculteurs pour tout l'été. Toutes ces modifications sont actuellement à l'étude.

Le président: Voulez-vous ajouter quelque chose monsieur Sullivan?

M. Sullivan: Nous nous ferions un plaisir de vous faire parvenir des renseignements supplémentaires à ce sujet. Il suffirait de nous donner l'adresse à laquelle il faut les expédier.

Le président: Nous vous donnerons l'adresse. Je tiens à vous remercier d'être venu nous présenter votre très intéressant exposé.

Notre témoin suivant est M. Joe Greene, président du Conseil de l'association des étudiants de l'Université Memorial à Terre-Neuve.

Vous avez apporté un exposé écrit?

M. Joe Greene (président du Conseil de l'Association des étudiants, Université Memorial de Terre-Neuve): Non, il ne s'agit pas d'un long exposé.

Le président: Parfait.

M. Grene: J'ai simplement jeté quelques idées sur le papier.

Le président: D'accord. Dans ce cas, vous pouvez nous faire une communication verbale.

M. Greene: Très bien. Je m'excuse d'être arrivé en retard.

Le président: Je voudrais, si vous le permettez, présenter les membres du Comité à notre témoin. Voici M. John McDermid, député conservateur de . . .

M. McDermid: Brampton-Georgetown.

Le président: Brampton-Georgetown en Ontario et ensuite M. Gilles Marceau, député libéral de . . .

M. Marceau: Jonquière.

Le président: De Jonquière. Maintenant, vous avez la parole.

M. Greene: Merci. Je ne sais pas si ce que je vais vous dire vous sera d'une grande utilité. Je n'ai pas rédigé de document en bonne et due forme, je vais donc simplement vous exposer quelques idées générales.

Je dirais pour commencer qu'à mon avis, la tenue d'audiences publiques sur les possibilités d'emploi au cours des années 80 est une excellente idée. Au nom du Conseil de l'Association des étudiants de l'Université Memorial je vous souhaite la bienvenue; j'espère que vos délibérations se dérouleront sans à-coups et que les résultats déboucheront sur des mesures positives.

Le chômage qui est un des problèmes les plus graves au Canada actuellement, sévit le plus durement dans la province de Terre-Neuve. Les étudiants des universités sont tout particulièrement touchés. Il n'appartient pas, bien entendu, aux seules universités d'essayer de résoudre ce problème. Outre le chômage, les étudiants doivent également faire face aux aug-

[Texte]

assistance and fee increases. If approximately 20 per cent of students cannot find jobs each summer, and if tuition, meal and residence fees rise, as they did this year at Memorial by approximately 10 per cent, and if the level of student assistance through the Canada Student Loans Act is inadequate, then what are university students supposed to do?

In the very near future our union will be proposing a two-to-three-year tuition fee freeze to the Board Regents of Memorial and also to the provincial government. If a university education is to be accessible to all income levels, then I believe this freeze will certainly be a legitimate demand. These fee increases can be offset as they affect the student's pocketbook if students can find jobs and if some positive changes are made in the student aid program.

• 2100

Mun Students' Union has submitted a brief to the Federal-Provincial Task Force on Student Assistance which I am sure you are familiar with and I hope that our ideas are taken seriously. I do not know how closely it relates to this, but the point I am trying to get at is that there are problems all around and when they are all put together the whole thing becomes a lot worse. I have a couple of copies of that brief and I will give them to you after I am finished if you are interested.

So it should be obvious that all too often students in the lower-and middle-class brackets are being denied post-secondary education. This should not be the case. The burden is greater for students, for example, from rural Newfoundland, and not only for students from lower-and middle-income brackets but also students who are from outside the St. John's area.

I would like to mention at this point that the unemployment insurance program discriminates against university students. The recent changes requiring 20 weeks of work before being eligible for benefits seems to me to be unfair and should be abolished.

The main reason many people do not attend MUN, I think, is finances. If students cannot find jobs then the problem becomes worse. The students' union did a summer employment survey recently and it would not be too difficult for me to predict the results. Nevertheless, I will wait until the survey is coded, as it has not been coded yet, and I will forward a copy to the committee as soon as it is ready.

Enrolment at Memorial University is up substantially this year despite the fee increases which I just mentioned. First year enrolment is up by approximately 12 per cent, senior division is up by 13 per cent, part-time by 16 per cent and enrolment at the Regional College in Corner Brook is up by 20 per cent. I believe this is due to a renewed confidence in the Newfoundland economy; people want the better education in order to get better jobs. I just hope this does not lead to a large number of graduates who cannot find work, as was the case

[Traduction]

mentations des frais d'inscription ainsi qu'aux problèmes de l'aide dont ils bénéficient. Si d'une part, 20 p. 100 des étudiants ne parviennent pas à trouver un emploi d'été alors que les frais d'inscription, les repas et le logement augmentent, augmentation qui est de 10 p. 100 environ à l'université Memorial, alors que dans le même temps les prêts accordés aux termes de la Loi canadienne sur les prêts aux étudiants sont insuffisants, que voulez-vous que les étudiants fassent?

L'Association des étudiants compte soumettre prochainement au Conseil de régence de l'Université Memorial ainsi qu'aux autorités provinciales, une demande de blocage des frais d'inscription pendant une période de deux à trois ans. Pareil blocage est indispensable si l'accès des universités doit être accessible à tous les jeunes, quels que soient leurs revenus. Les majorations de frais d'inscription seraient admissibles si les étudiants étaient assurés de trouver des emplois d'été et que les programmes d'aide aux étudiants étaient améliorés.

L'Association des étudiants de l'Université Memorial a soumis un mémoire au groupe de travail fédéral-provincial sur l'aide aux étudiants, mémoire dont vous avez sans doute pris connaissance et qui je l'espère a été traité avec tout le sérieux qu'il mérite. Les étudiants sont en effet confrontés à toutes sortes de problèmes qui ensemble font que leur situation s'est gravement détériorée. J'ai apporté quelques exemples de cet exposé que je pourrais vous remettre si vous le désirez.

De fait, de nombreux jeunes appartenant au milieu à revenu faible ou moyen n'ont pas la possibilité matérielle de suivre des cours universitaires, ce qui est inadmissible. Ainsi l'accès des universités est plus difficile pour les jeunes originaires de régions rurales de Terre-Neuve et en général les jeunes ne résidant pas dans la région de St-Jean.

Je voudrais vous faire remarquer à ce propos que le programme d'assurance-chômage est discriminatoire en ce qui concerne les étudiants. Ainsi le fait de devoir travailler 20 semaines avant d'avoir droit aux prestations d'assurance-chômage récemment adoptées est à mon avis injuste et devrait être annulé.

La principale raison pour laquelle de nombreux jeunes gens ne peuvent pas suivre les cours de l'Université Memorial est d'ordre financier. Lorsque, de plus, les jeunes n'arrivent pas à trouver du travail, le problème devient encore plus grave. L'Association des étudiants a effectué une enquête sur les emplois d'été tout récemment, enquête dont il n'est guère difficile de prévoir les conclusions. Et j'attendrai néanmoins pour le faire que cette enquête ait été codée. Dès que nous aurons terminé, je vous en ferai parvenir un exemplaire.

Le nombre d'inscriptions à l'Université Memorial est en augmentation sensible cette année malgré les augmentations de frais d'inscription. Les inscriptions en première année ont augmenté d'environ 12 p. 100; les années suivantes l'augmentation est de 13 p. 100; pour les étudiants à temps partiel, elle est de 16 p. 100; les inscriptions au Collège régional de Corner Brook quant à elles sont en augmentation de 20 p. 100. Ceci est dû sans doute en une confiance accrue dans l'économie de Terre-Neuve; les gens veulent être mieux éduqués afin d'obte-

[Text]

around 1971-72. Increased enrolment is no good when there are no jobs.

The other possible reason which I feel may have led to this increased enrolment is the fact that there are simply no jobs to be found, therefore people are going back to school in hopes that a better education will get them a job. But I ask you here tonight, will this get them a job? Would anyone venture to tell me how many unemployed teachers there are in this province? Or how many unemployed post-secondary graduates are in Newfoundland? And what about those who have left the province? Each year a steady stream of smart young Newfoundlanders leave the province to seek employment in places like Toronto, Calgary, Edmonton, Fort McMurray, Vancouver, wherever, right across the country. This certainly does not please me and it does not please many other people at Memorial University. These doctors, carpenters, teachers, electricians or what-have-you, and not only people from the university community, should be able to stay right here to work with the people they grew up with. I think this is certainly a sad state of affairs.

I guess you are familiar with the group called the National Union of Students, NUS. They have written a paper, recently I believe, on student unemployment. I do not have a copy of it here, but I strongly suggest that the committee get a copy of it if you do not already have one. I would just like to point out the students' union and Memorial University support this paper to the fullest.

A university education is very important for the future development of Newfoundland, and I think reasonable efforts should be made to ensure that priority is given to university students for summer employment as it relates to the offshore petroleum industry, for example. In light of record levels of student unemployment, I feel that it is of utmost importance for government to make sure this happens.

It should be blatantly obvious that change is needed and that more jobs have to be created. Something is wrong and I do not think it is the universities themselves. Training is there and the quality is fairly good, but there remains that gross discrepancy between the supply and the demand of university graduates. Why is not the concept of a university working anymore? Why are not graduates finding employment? I think the answers lie in the creation of programs by both multinational private enterprise businesses and also with essential governments of this country. There must be more jobs if these two bodies are to keep up with their responsibilities.

MUN Students' Union will be submitting a written brief to this committee in the near future and I trust that our ideas will be taken seriously. That is about it from MUN.

• 2105

The Chairman: Thank you very much, Joe. Mr. McDermid.

[Translation]

nir de meilleurs emplois. Espérons que cette tendance ne se solde pas par un tas de diplômés qui n'arriveront pas à trouver du travail comme cela est déjà arrivé en 1971-1972. L'augmentation du nombre d'étudiants ne sert à rien si par la suite ils n'arrivent pas à trouver du travail.

Par ailleurs, l'augmentation du nombre d'inscriptions est peut-être due en partie à ce que les jeunes n'arrivent pas à trouver de l'emploi; ils poursuivent donc leurs études dans l'espoir de trouver plus tard du travail. Mais est-ce sûr qu'ils y parviendront? Savez-vous combien la province compte d'enseignants au chômage et en général de chômeurs ayant un diplôme d'enseignement supérieur? D'autre part, il y a perpétuel exode de jeunes. Chaque année, les plus intelligents parmi eux quittent la province pour aller travailler à Toronto, à Calgary, à Edmonton, à Fort McMurray, à Vancouver et ailleurs au pays. C'est à mon avis un phénomène regrettable et je ne suis pas le seul à le dire. Les médecins, les menuisiers, les enseignants, les électriciens, et caetera devraient pouvoir travailler sur place dans le milieu où ils ont grandi. La situation est donc déplorable à mon avis.

L'Association nationale des étudiants, dont vous avez sans doute entendu parler, a rédigé un exposé récemment sur le chômage des étudiants. Je n'ai pas apporté d'exemplaire de ce document, mais je vous engage vivement à vous en procurer un si vous ne l'avez pas déjà fait. A ce propos, je vous signale que l'Association des étudiants de l'Université Memorial est tout à fait d'accord avec le contenu de ce document.

Étant donné l'importance de l'éducation supérieure pour le développement futur de Terre-Neuve, il faudrait veiller à ce que les étudiants des universités aient la priorité pour les emplois d'été, entre autres dans l'industrie pétrolière *offshore*. Étant donné le chômage sans précédent qui sévit parmi les étudiants, il est essentiel que le gouvernement prenne les mesures qui s'imposent.

Cela crève les yeux qu'il faut créer des emplois nouveaux afin que la situation change, car les universités ne sont pas seules en cause. La formation qu'on nous offre est de bonne qualité ce qui n'empêche qu'il existe toujours un vaste écart entre l'offre et la demande des diplômés. Comment se fait-il que les diplômés n'arrivent pas à trouver de l'emploi? Il appartient à mon avis aux multi-nationales du secteur privé ainsi qu'aux différents paliers de gouvernements de mettre sur pied des programmes de création d'emplois, conformément à leurs responsabilités respectives.

L'Association des étudiants de l'Université Memorial compte soumettre prochainement un mémoire écrit à l'intention du Comité et j'espère que nos idées seront prises au sérieux. C'est tout ce que j'avais à dire.

Le président: Merci Joe. La parole est à monsieur McDermid.

[Texte]

Mr. McDermid: Joe, you were going back and forth on two types of jobs, I think. You were talking about summer jobs so that students could finance their education and then you were talking about full-time jobs after they complete their formal education and get out into the workforce. What kinds of things would you like to see the government do? I gather that you are asking the government to provide the summer jobs or to create employment in the summertime. Is that what you are saying?

Mr. Greene: Yes.

Mr. McDermid: How would you propose that they do that?

Mr. Greene: Obviously, I think basically through job-creation programs. As I mentioned, unemployment is higher in this province than anywhere else and it is particularly high for university students.

Mr. McDermid: It is summer unemployment you are talking about now.

Mr. Greene: I am talking generally, but summer unemployment is a major problem because it almost discourages people from coming back to university. If fees are going up, if the student aid is not keeping up with these increases and if 50 or 60 per cent of the people who finish their particular university year in April cannot work that summer, then it is very difficult for them to attend university the following year. They probably end up barely getting in a couple of weeks of odd jobs here and there, enough to get unemployment for a year, and they probably manage to save a few dollars out of that and go back to university. I do not really have any concrete proposals right now, but I am sure that federal government money can be redirected from some areas where it is probably not as necessary into others, namely, student job-creation programs. I realize that you will not be able to take care of the whole percentage of people who are unemployed, but I am sure an honest effort can be made to improve the situation.

Mr. McDermid: Okay.

As for the problem of student employment—I should not say student employment; you are not students once you graduate to full-time employment. Have you put any facts and figures together on what has happened to the graduates from Memorial, where they have gone? Have you got any numbers on that type of thing?

Mr. Greene: I do not have any with me now, but as I mention in my brief, my feeling is that it was bad around the beginning of the 1970s, from what I can gather, and seems to be going back towards that again. Enrolment is up, as I say, on an average of about 15 per cent, and when these people graduate, if the trend in employment keeps going the way it is now, there are certainly not going to be enough jobs to go around. I will try to get some figures for you. As I said in my brief, we carried out a summer employment survey about six or eight months ago and that is now in the process of being coded by computer services. That will have some facts and figures for you.

Mr. McDermid: I want to follow up on that for just a minute. That type of information is most important if we are to base our opinions on facts. There must be some concrete

[Traduction]

M. McDermid: Vous avez parlé de deux types d'emploi. D'une part, les emplois d'été qui doivent permettre aux étudiants de payer leurs frais d'inscription, d'autre part les emplois à plein temps pour les étudiants ayant terminé leurs études. Que voudriez-vous au juste que le gouvernement fasse? Si je vous ai bien compris, vous voudriez que le gouvernement crée des emplois d'été, est-ce bien cela?

M. Greene: C'est exact.

M. McDermid: Comment proposez-vous qu'il le fasse?

M. Greene: Grâce à des programmes de création d'emplois. Comme vous le savez, le chômage dans notre province est plus élevé que partout ailleurs dans le pays et il est particulièrement élevé parmi les étudiants d'université.

M. McDermid: Vous parlez des emplois d'été.

M. Greene: Je parle d'emplois en général mais effectivement les emplois d'été sont très importants, car faute de ces emplois, de nombreux étudiants ne peuvent pas retourner à l'université. Avec l'augmentation des frais d'inscription alors que l'aide aux étudiants ne suit pas, il est évident que si plus de la moitié des étudiants n'arrivent pas à trouver de l'emploi à la fin de l'année universitaire au mois d'avril, ils auront beaucoup de mal à reprendre leurs études l'année d'après. Certains d'entre eux parviendront à se trouver quelques semaines de travail ce qui leur permettra de toucher de l'assurance-chômage pendant une année et de revenir à l'université sur les économies qu'ils auront pu mettre de côté. Je n'ai pas de proposition concrète à vous faire. Je suis sûr que des fonds fédéraux affectés à d'autres programmes moins utiles devraient pouvoir être dégagés pour des programmes de création d'emplois destinés aux étudiants. Je ne m'attends pas à ce que vous puissiez résorber la totalité du chômage, mais je suis sûr qu'il y a moyen de faire quelque chose pour redresser la situation.

M. McDermid: Bien.

Avez-vous recueilli des chiffres et des faits relatifs aux activités des diplômés de l'université Memorial, car dès lors que les étudiants sont diplômés, ils font partie de la main-d'œuvre active et on ne peut donc plus parler d'étudiants?

M. Greene: Je n'ai pas de chiffre sur moi mais ainsi que je vous l'ai expliqué, la situation était mauvaise au début des années 1970 et malheureusement la situation actuelle semble évoluer dans le même sens. Si l'augmentation des inscriptions se poursuit au taux actuel de 15 p. 100 l'an, il ne fait aucun doute qu'il n'y aura pas suffisamment d'emplois pour tous les diplômés. Je vais essayer de réunir des chiffres à votre intention. Nous avons effectué il y a 6 mois environ une enquête sur les emplois d'été, enquête qui est actuellement au service de l'informatique. Elle devrait contenir un tas de données intéressantes.

M. McDermid: Il est essentiel que nous obtenions ces données pour pouvoir étayer nos positions. Nous devons avoir des faits concrets. C'est pourquoi j'ai demandé à monsieur Sulli-

[Text]

evidence. That is why I asked Dr. Sullivan earlier if he had done a followup on how his students have done after they have taken these camps, what they have done, and I think it is most important to do the same with university statistics and the summer employment ones.

Let me follow up on that one. How did you conduct your survey? Was it done before the summer or after the summer?

Mr. Greene: The survey was carried out during one of the registration periods last year. I have a feeling that about 30 per cent or 35 per cent or so of the student population actually filled out the survey, which is not that good; but I am sure it will represent something. It was carried on at registration. It was a three-or four-page survey starting off with basic personal information, such as, were you working last summer, if so where, and then a few followup questions: if not, why not? Some things about student aid and this kind of thing.

Mr. McDermid: Did you do it again at registration this year?

Mr. Greene: No, it was not done this year.

Mr. McDermid: It was not done this year?

Mr. Greene: No, it was not.

Mr. McDermid: Okay.

• 2110

Mr. Greene: I realize that in my thing here there are not too many facts and figures; I am afraid that there are not that many available.

Mr. McDermid: Your concerns are consistent with anything I hear from university students across this country, so do not apologize for anything. I just wondered whether you were getting facts and figures together, because I think that is most important to back up your argument and support your claims. It is very important.

The only other question I would have is, do you play football?

Mr. Greene: No, I do not.

Mr. McDermid: With a name like that, you should.

Mr. Greene: That is not the first time I have been told that.

The Chairman: You were talking about Newfoundlanders going elsewhere in Canada to work; I should tell you that Mr. McDermid happens to have a good Newfoundland constituency in his riding, so he appreciates what you are saying.

Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Je pense que vous avez raison d'expliquer et de vous plaindre de la situation du chômage; mais il y a un commentaire que vous avez fait qui me surprend quelque peu, c'est lorsque vous dites que le programme d'assurance-chômage devrait abolir les 20 semaines concernant les étudiants. Si on acceptait votre suggestion, qu'est-ce que vous penseriez que nous pourrions faire vis-à-vis de d'autres catégories de citoyens qui eux aussi ont de problèmes? Je trouve évidemment que les jeunes ont de problèmes, mais ils ont tendance à regarder

[Translation]

van s'il avait suivi les étudiants qui avaient participé au camp de travail; il est très important de faire la même chose en ce qui concerne les emplois d'été pour étudiants et les diplômés.

Votre enquête a-t-elle été effectuée avant ou à la fin de l'été?

M. Greene: L'enquête a été effectuée au cours d'une des périodes d'inscription l'an dernier. 30 ou 35 p. 100 seulement des étudiants ont rempli le questionnaire, si ma mémoire est bonne, ce qui n'est pas beaucoup. Néanmoins j'estime que l'enquête est représentative. Elle a été effectuée lors des inscriptions. Il s'agissait de remplir 4 pages en commençant par des questions concernant l'emploi d'été l'été dernier et, au cas où l'étudiant n'aurait pas travaillé pendant l'été, pour quelle raison. Il y avait aussi des questions concernant les étudiants etc.

M. McDermid: Avez-vous répété cette enquête au moment des inscriptions cette année?

M. Greene: Pas cette année.

M. McDermid: Vous ne l'avez pas fait cette année.

M. Greene: Non.

M. McDermid: D'accord.

M. Greene: Je sais que je ne vous ai pas soumis beaucoup de faits ou de chiffres; je ne pense pas qu'il en existe beaucoup.

M. McDermid: Vous n'avez fait que reprendre les préoccupations exprimées par les étudiants des universités de tout le pays, vous n'avez donc pas lieu de vous excuser. Je voulais simplement savoir si vous disposiez de chiffres pour étayer vos opinions et vos revendications.

Par ailleurs, j'aimerais savoir si vous jouez au football?

M. Greene: Non.

M. McDermid: C'est dommage, surtout quand on s'appelle Joe Greene.

M. Greene: Ce n'est pas la première fois qu'on me dit cela.

Le président: Vous avez dit que de nombreux habitants de Terre-Neuve doivent aller ailleurs au Canada pour chercher du travail. Vous n'aurez pas de mal à en convaincre M. McDermid dont la circonscription est justement située à Terre-Neuve.

Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: You are quite right to complain about unemployment; but I was astonished to hear you ask to do away with the 20-week requirement for unemployment insurance benefits for students. If we were to go along with your suggestion, what would we say to other unemployed Canadians who are also faced with serious difficulties? I know that young people have problems, but they have a tendency to equate unemployment insurance with welfare, which it is not. There seems to be a lot of confusion in people's minds about the

[Texte]

l'assurance-chômage comme un moyen d'assistance sociale, ce qui n'est pas le cas. Et il y a beaucoup de confusion dans les esprits des gens concernant le programme d'assurance-chômage. Je le dis tout de suite, je suis d'accord avec vous, il faut trouver des débouchés pour les jeunes durant l'été. D'accord pour cela. Je voudrais cependant savoir pourquoi vous affirmez que l'assurance-chômage devrait éliminer les 20 semaines pour les étudiants et sur quelle base, par rapport aux autres catégories de citoyens, qui eux aussi ont des problèmes?

Mr. Greene: I think the reason why I said that the unemployment insurance should be changed, by abolishing the 20-week requirement to receive benefits, was because, as I tried to point out, the financial system is bad enough now, as it is, for students. The student aid program simply does not give students enough money to get by on. I know, from firsthand experience, that for the average student at Memorial, for example—and I am sure it is the same at most universities right across the country—once two thirds of the term or less has gone there is simply no pocket-money left, there is no spending money. As well, as I have mentioned, with rising meal costs, tuition costs, residence costs, I think simply more money is needed. Those at trade schools, for example, can receive unemployment benefits while they are actually attending university. I am not really proposing that, but I am proposing that the number of weeks required to receive benefits be reduced. If a student is attending university between September and April, I do not think there are 20 weeks left between April and September or, if so, there might just be exactly 20 weeks—certainly no more. If someone is fortunate enough to find a job, it usually takes at least two to three weeks to do so. Therefore, probably the longest a student would be able to be in the work force in the summer would be 15, 16, 17 weeks, which is not enough to receive benefits. That is why I suggest that the number of weeks be reduced.

• 2115

Mr. Marceau: Have you a scholarship program?

Mr. Greene: There is a scholarship program, but that applies only to a certain small percentage of the university students. It is not everyone who gets a scholarship. It is a very limited number.

Mr. McDermid: May I just do a couple of follow-up? You will have to pardon me, because this is my first trip to Newfoundland. I have been looking forward to it for a number of weeks. You have to fill me in a little.

In your university Memorial, what percentage of the students are from Newfoundland?

Mr. Greene: The percentage from Newfoundland? I would say well over 80 per cent. I am only guessing now. I would say at least that many; probably more.

Mr. McDermid: What are you taking, Joe? What course of study are you taking?

Mr. Greene: I am doing a Bachelor of Arts.

Mr. McDermid: What is your ambition? What do you want to do when you graduate?

[Traduction]

unemployment insurance program. I agree with you wholeheartedly when you say that young people should be able to find summer jobs. I would however like you to tell us why you feel that a 20-week requirement should be waived as far as students are concerned and how this could be explained to other unemployed Canadians who are also in a difficult situation?

M. Greene: J'ai dit que les 20 semaines de travail ouvrant droit aux prestations d'assurance-chômage devraient être supprimées pour les étudiants parce que leur situation financière actuelle est déjà suffisamment mauvaise. En effet, le programme d'aide aux étudiants n'est pas suffisant pour leur permettre de vivre et d'étudier en même temps. Je sais qu'à l'Université Memorial, comme dans les autres universités du pays, sans doute, la plupart des étudiants n'ont plus d'argent de poche longtemps avant la fin de l'année. Il faut qu'ils aient plus d'argent étant donné l'augmentation du coût des repas, des frais d'inscription et de logement. Ainsi les étudiants des écoles professionnelles touchent les prestations d'assurance-chômage alors qu'ils suivent des cours d'université. Je propose simplement que le nombre de semaines de travail ouvrant droit aux prestations d'assurance-chômage soit réduit pour les étudiants. Les cours s'étendent généralement de septembre à avril, ce qui ne laisse pas 20 semaines pour travailler ou à peine. Dans le meilleur des cas, il faut au moins deux ou trois semaines pour trouver de l'emploi, ce qui ne laisse que 15, 16 ou, au maximum, 17 semaines pour travailler et ne donne donc pas le droit aux prestations d'assurance-chômage. C'est pourquoi j'ai dit que le nombre de semaines devrait être réduit.

M. Marceau: Avez-vous un programme de bourses?

M. Greene: Il en existe un mais seul un petit pourcentage d'étudiants peuvent en bénéficier. Tout le monde ne peut pas obtenir de bourse.

M. McDermid: Comme ceci est mon premier voyage à Terre-Neuve, vous devez excuser mon ignorance. Je compte d'ailleurs sur vous pour m'éclairer.

Parmi les étudiants de l'Université Memorial quel pourcentage est originaire de Terre-Neuve?

M. Greene: Je pense plus de 80 p. 100, mais je n'en suis pas sûr. Ils sont peut-être encore plus nombreux.

M. McDermid: Quel cours suivez-vous?

M. Greene: Une licence de lettres.

M. McDermid: Que comptez-vous faire lorsque vous aurez obtenu votre diplôme?

[Text]

Mr. Greene: Find a job that pays enough money to keep me going, basically.

Mr. McDermid: You have no . . .

Mr. Greene: I do not know. I will probably see some kind of government job after I graduate.

Mr. McDermid: And you want to stay here? You want to stay in your home province?

Mr. Greene: That is right.

Mr. McDermid: Okay.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: There are a couple of questions I would like to follow up on just a bit more on this question of UIC. I just want you maybe to clarify what you were saying, because UIC benefits are not available to full-time students attending university anyway. Supposing a guy did qualify for UIC benefits and he is going back to classes, he is automatically not available because he is not available. Are you suggesting that if the requirement were lowered for university students who have worked for a month and a half or two months, he could then, if his work disappeared because it was a term-type job, draw benefits for two or three weeks before he went back to university? Or are you suggesting that UIC benefits should be available to students while they are attending a post-secondary educational institution?

Mr. Greene: It would be nice if university students could receive unemployment while they were going to university. But I said a minute ago that is not what I am proposing.

The Chairman: Yes.

Mr. Greene: I am proposing that the 20-week requirement before you are eligible for benefits be reduced to at most 15 weeks, if not lower, because the amount of time between the winter term and the fall term is just barely 20 weeks, if it is 20 weeks. Therefore, it almost says university students cannot receive unemployment benefits, whether they are going back to university or not.

The Chairman: So basically, just for a point of clarification, what you are saying is that university students are seasonal workers—and we can be free with that term—and that with the 20-week requirement, they are automatically disqualified because by the time you get out there are hardly 20 weeks between—Okay. I just wanted some clarification on that.

There was something you said which I am very interested in. You indicated—and I am not putting words in your mouth—but is there a feeling—I will not talk about statistics—but is there a feeling that a university education is not available in a kind of equal way to people of all income levels? Is that a feeling that exists among the . . . ?

Mr. Greene: I think it is. Yes.

The Chairman: Is it pronounced?

Mr. Greene: If you take someone who is probably in a very low-class income bracket in regard to their parents or socio-economic standing or whatever, I think it certainly does discriminate against people. A major part of The Canada Student Loans Act, for example, is the parental contribution.

[Translation]

M. Greene: Trouver un emploi qui me permette de vivre.

M. McDermid: Vous n'avez pas de . . .

M. Greene: Je vais sans doute chercher un emploi au gouvernement.

M. McDermid: Vous voulez rester à Terre-Neuve.

M. Greene: Certainement.

M. McDermid: Très bien.

Merci monsieur le président.

Le président: Je voudrais moi aussi vous poser quelques questions concernant l'assurance-chômage. Je n'ai pas très bien saisi ce que vous disiez car en principe les étudiants à plein temps ne peuvent pas toucher de prestations d'assurance-chômage. Un étudiant qui touche ces prestations les perd automatiquement dès qu'il reprend le chemin de l'université. Voudriez-vous qu'en réduisant le nombre de semaines ouvrant droit aux prestations d'assurance-chômage, les étudiants ayant travaillé de un à deux mois l'été puissent toucher ces prestations pendant le reste des vacances en attendant de retourner à l'université ou voulez-vous dire que les étudiants devraient pouvoir toucher des prestations d'assurance-chômage alors qu'ils fréquentent les cours?

M. Greene: Ce serait formidable si les étudiants pouvaient toucher l'assurance-chômage tout en allant à l'université mais ce n'est pas ce que j'avais proposé.

Le président: Oui.

M. Greene: Je propose que la période de 20 semaines de travail ouvrant droit aux prestations d'assurance-chômage soit réduite à 15 voir moins, vu que 20 semaines à peine séparent la fin de l'année universitaire au printemps et la reprise à l'automne. La plupart des étudiants n'ont pas droit aux prestations d'assurance-chômage indépendamment du fait qu'ils aient décidé de retourner à l'université ou non.

Le président: Cela revient à dire que l'étudiant d'une université est en fait un travailleur saisonnier, que dans son cas, l'obligation de travailler 20 semaines le rend automatiquement inadmissible aux prestations d'assurance-chômage. Les vacances universitaires durent à peine 20 semaines. Je voulais justement clarifier cette question.

Est-ce que généralement parlant, les étudiants ont le sentiment que l'accès des universités n'est pas égal pour tous, quel que soit le milieu d'origine des étudiants?

M. Greene: Je pense bien que oui.

Le président: Pensez-vous que ce sentiment soit très répandu?

M. Greene: Les jeunes appartenant aux catégories socio-économiques les plus faibles ont certainement beaucoup de mal à fréquenter une université. Ainsi aux termes des dispositions de la Loi canadienne sur les prêts aux étudiants, la contribution financière des parents constitue l'élément majeur. Lorsque

[Texte]

That is one thing. After you have a look at this paper, you will find out more of what we are getting at. We think this parental contribution thing should be cut out altogether because it automatically discriminates.

The Chairman: Okay.

One thing that always frustrated me was I lived in Goose Bay and it used to cost a fortune to fly down from Goose Bay and a fortune to fly back, and I discovered, much to my chagrin, that I had a cost 50 per cent at least, if not more, greater than a student living in St. John's with residence, providing for food, and all the rest of it. A student in St. John's living at home would pay tuition and then it was, you know, may I borrow the car, Dad?

Mr. Greene: That is right.

The Chairman: Again, it was a particular frustration I had. What is your feeling on that? Again, is that a discrepancy there, do you think?

• 2120

Mr. Greene: Yes, I think it certainly is.

The Chairman: Should it be addressed, in other words? We know that the people in St. John's have an advantage, an economic advantage.

Mr. Greene: I think it certainly should be addressed. As I mentioned a few minutes ago, I think basically people from rural Newfoundland, or not even necessarily rural Newfoundland, from large towns other than St. John's, their costs are a lot higher. It costs probably between \$1,000 and \$1,500, and it is climbing every year or two, to buy your meal ticket for residence and to pay your room and board, and then you have tuition and other things on top of that.

The Chairman: And that is a cost that is only particular to out-of-town students.

Mr. Greene: Yes, and the student aid program is certainly not keeping up with it. It has not changed since 1976 or 1977, I do not think.

The Chairman: I have no further questions. Is there some comment, or something you would like to add before you wrap it up, Joe?

Mr. Greene: No, I would just like to say that I will try to get some facts and figures ready for you. Between myself and a few other people on the executive we are hoping to get some of these ideas formally down on paper into some kind of written brief for you, and we will forward it as soon as it is ready. I do not know when it will be ready.

The Chairman: I know I can speak on behalf of my colleagues in saying sincerely we certainly appreciate your coming out tonight, taking the time to come out and give testimony before our committee. I can tell you that we are very appreciative because it is the first opportunity, that I know of, at least, that the committee has had to hear a student representative since we have been struck. So a special thank you very much.

[Traduction]

vous aurez examiné notre exposé, vous comprendrez mieux où nous voulons en venir. Nous estimons que la contribution des parents devrait être supprimée complètement, car elle constitue une discrimination automatique.

Le président: D'accord.

Ce qui m'a toujours frustré lorsque j'étais étudiant, et que étant originaire de Goose Bay, je devais prendre l'avion aller-retour, c'est le fait que les études me revenaient au moins 50 p. 100 plus cher qu'aux étudiants vivant dans leur famille à Saint-Jean, pour lesquels une fois les frais d'inscription payés, ils ne leur restaient qu'à emprunter l'auto de papa.

M. Greene: Justement.

Le président: Qu'est-ce que vous en pensez? N'est-ce pas une injustice?

M. Greene: Oui, c'en est une.

Le président: Devrions-nous nous en occuper, en d'autres termes? Nous n'ignorons pas que la population de Saint-Jean jouit d'un avantage économique.

M. Greene: Je crois qu'il faut certainement s'en occuper. Comme je l'ai mentionné il y a quelques minutes, les coûts que doivent payer les habitants des régions rurales de Terre-Neuve, et même pas seulement les gens des régions rurales, mais des grandes agglomérations à part Saint-Jean, sont beaucoup plus élevés. Il en coûte probablement entre \$1,000 et \$1,500, et cela augmente quasiment à tous les ans, d'acheter votre billet de repas, de payer les frais de pension en résidence, sans compter les frais de scolarité et autres.

Le président: Et il s'agit de frais que seuls les étudiants de l'extérieur de la ville doivent payer.

M. Greene: Oui, et le programme d'aide financière aux étudiants ne réussit certainement pas à suivre. Il n'a pas changé depuis 1976 ou 1977, enfin je ne le crois pas.

Le président: Je n'ai pas d'autres questions à poser. Avez-vous d'autre observations à faire avant de terminer, Joe?

M. Greene: Non, j'aimerais simplement dire que je m'efforcerai d'obtenir des faits et des chiffres pour les mettre à votre disposition. Que ce soit moi ou quelqu'un d'autre de l'exécutif qui le fasse, nous espérons rédiger quelque chose à partir de ces idées, ou préparer un mémoire, que nous vous enverrons, aussitôt qu'il sera prêt. Je ne sais toutefois pas quand.

Le président: Je suis certain de pouvoir m'exprimer au nom de mes collègues en vous remerciant sincèrement d'avoir pris le temps de venir témoigner devant nous ce soir. Je vous assure que nous apprécions beaucoup ces gestes, car c'est la première fois, à ma connaissance, depuis que le Comité a été formé, qu'il entend le témoignage d'un étudiant. Nous vous remercions donc spécialement.

[Text]

There a couple of routine matters we have to look at and one of them I am sure my two colleagues would find very humorous.

Mr. McDermid: Do not tell me we are taking a bus back.

The Chairman: No, but I need someone to move a motion, that Mr. Tobin take the chair of the subcommittee as chairman during the duration of the hearings in Newfoundland.

Mr. McDermid: I had better move that. I will move it, you can second it. So moved.

Motion agreed to.

The Chairman: Thank you very much. I named myself this morning without you.

The other motion involves printing of evidence, a motion that the subcommittee print 1,500 copies of its *Minutes of Proceedings and Evidence*.

Mr. Marceau: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: We adjourn until tomorrow at 2.30.

[Translation]

Il nous reste quelques questions courantes à examiner, dont une que mes collègues ne manqueront pas de trouver très comique.

M. McDermid: Ne me dites pas que nous devons prendre l'autobus pour retourner.

Le président: Non, mais il faut que quelqu'un propose que M. Tobin agisse à titre de président du sous-comité pendant la durée des séances tenues à Terre-Neuve.

M. McDermid: Je suis mieux de le faire. Je propose donc qu'il en soit ainsi; vous pouvez appuyer la proposition.

La motion est adoptée.

Le président: Je vous remercie beaucoup. Je me suis nommé moi-même ce matin, en votre absence.

L'autre motion porte sur l'impression des procès-verbaux, et prévoit que le sous-comité imprime 1,500 exemplaires de ses procès-verbaux et témoignages.

M. Marceau: Je propose qu'il en soit ainsi.

La motion est adoptée.

Le président: La séance est donc levée jusqu'à demain à 14 h 30.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Newfoundland and Labrador Federation of Labour:

Mr. Tom Mayo, President.

De la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador:

M. Tom Mayo, président.

From the Newfoundland Construction Labor Relations Association:

Mr. W. A. Alcock, Director of Labor Relations.

De la Newfoundland Construction Labor Relations Association:

M. W. A. Alcock, directeur du service des relations de travail.

From the School Counsellors Association of Newfoundland:

Mr. Frederick F. French, President;

Mr. Hubert Norman, Director, Teacher Welfare, Newfoundland Teachers Association.

De l'Association des conseillers scolaires de Terre-Neuve:

M. Frederick F. French, président;

M. Hubert Norman, directeur, Teacher Welfare, Newfoundland Teachers Association.

From the Fisheries Association of Newfoundland and Labrador:

Mr. A. A. Etchegary, Chairman.

De la Fisheries Association of Newfoundland and Labrador:

M. A. A. Etchegary, président.

From Memorial University of Newfoundland:

Dr. Arthur M. Sullivan, Director, Extension Service.

De la Memorial University of Newfoundland:

M. Arthur M. Sullivan, directeur, service d'extension.

From Memorial University of Newfoundland Council of the Students' Union:

Mr. Joe Greene, President.

Du Memorial University of Newfoundland Council of the Students' Union:

M. Joe Greene, président.

2
E 551

✓
3

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Tuesday, September 23, 1980

Chairman: Mr. Brian Tobin

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 2

Le mardi 23 septembre 1980

Président: M. Brian Tobin

✓
6
Minutes of Proceedings and Evidence
of Sub-Committee A of the Special
Committee on

Procès-verbaux et témoignages
du Sous-comité A du Comité spécial
sur les

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

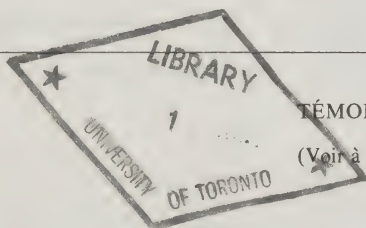
Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

✓
1
First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE A OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: Mr. Brian Tobin
Messrs.

Hawkes
Marceau

SOUS-COMITÉ A DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: M. Brian Tobin
Messieurs

McDermid

(Quorum 3)

Le greffier du Sous-comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, SEPTEMBER 23, 1980

(3)

[Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Grand Falls, Newfoundland at 2:40 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Tobin presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Marceau, McDermid and Tobin.

Witnesses: Mr. Charles H. Osmond, Principal, District Vocational School, Grand Falls. *From the Grand Falls Town Council:* Mr. Charles Edwards, Mayor. *From Price (Nfld) Pulp and Paper Co. Ltd.:* Mr. D. D. Munro, Res. General Manager. *From the Newfoundland Association of Public Employees:* Mr. Kevin P. Quinlan, Instructors Representative on the Board of Directors, Chairman of the Instructors Committee, Pipefitting Instructor; Mr. Fraser L. March, Central Vice-President, B.T.S.D. Instructor; Mr. Hayward Cross, Employee Relations Officer, Central Office.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:10 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 7:30 o'clock p.m., this day.

EVENING SITTING

(4)

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Grand Falls, Newfoundland, at 8:05 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Tobin, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Marceau, McDermid and Tobin.

Witnesses: *From the Newfoundland Association of Trade Instructors:* Mr. Kevin P. Quinlan, President; Mr. David Acreman, Secretary; Mr. Cecil E. Collins, Treasurer. *From the Grand Falls Chamber of Commerce:* Mr. W. B. Tucker, Executive Assistant. *From the Central Newfoundland Status of Women Council:* Ms. Elizabeth Batstone, executive member and Newfoundland representative on the Canadian Advisory Council on the Status of Women.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 23 SEPTEMBRE 1980

(3)

[Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Grand Falls, Terre-Neuve, à 14 h 40, sous la présidence de M. Tobin (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Marceau, McDermid et Tobin.

Témoins: M. Charles H. Osmond, directeur, École professionnelle du district, Grand Falls. *Du Conseil de ville de Grand Falls:* M. Charles Edwards, maire. *De Price (Nfld) Pulp and Paper Co. Ltd.:* M. D. D. Munro, directeur général. *De l'Association des fonctionnaires provinciaux de Terre-Neuve:* M. Kevin P. Quinlan, représentant des instructeurs au sein du Conseil d'administration, président du Comité des instructeurs, instructeur tuyauterie; M. Fraser L. March, vice-président central, instructeur (B.T.S.D.); M. Hayward Cross, agent des relations entre employés, bureau central.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 18 h 10, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

(4)

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Grand Falls, Terre-Neuve, à 20 h 05, sous la présidence de M. Tobin (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Marceau, McDermid et Tobin.

Témoins: *De la «Newfoundland Association of Trade Instructors»:* M. Kevin P. Quinlan, président; M. David Acreman, secrétaire; M. Cecil E. Collins, trésorier. *De la Chambre de commerce de Grand Falls:* M. W. B. Tucker, adjoint à l'exécutif. *Du «Central Newfoundland Status of Women Council»:* M^{me} Elizabeth Batstone, membre exécutif et représentant de Terre-Neuve au sein du Conseil consultatif canadien sur le statut de la femme.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

The witnesses made statements and answered questions.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

At 10:10 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 5:30 o'clock p.m., on Wednesday, September 24, 1980.

A 22 h 10, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'au mercredi 24 septembre 1980, à 17 h 30.

Le Greffier du Sous-comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, September 23, 1980

• 1438

[Texte]

The Chairman: Good day, ladies and gentlemen. My name is Brian Tobin. I am the chairman of the Newfoundland public hearings of the Special Task Force on Employment Opportunities for the '80s.

With me today are two of my colleagues, Mr. John McDermid, the Conservative member for Brampton-Georgetown, Ontario, on my far right. Sitting next to me is Mr. Gilles Marceau, the Liberal member for the Quebec riding of Jonquière. There are seven members on the task force. The chairman is Warren Allmand. We are currently doing a tour through Atlantic Canada and we have split up into two groups, one group started in Nova Scotia yesterday and we started in Newfoundland.

I should put on the record for you here the order of reference: that a Special Committee of the House of Commons be appointed to examine and report upon shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980s and to recommend initiatives that the Committee sees fit; to review existing federal policies and programs intended to deal with skill shortages and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists in this matter.

I believe this has already been taken care of for the first witness, but we request that anyone presenting a brief or giving testimony today please identify yourself to the clerk, Mrs. Audrey O'Brien, sitting to my left.

We have three witnesses scheduled this afternoon. The first is Mr. Charles H. Osmond. After Mr. Osmond we will be hearing Mr. Charles Edwards, the Mayor of Grand Falls, and Mr. Don Munro of Abitibi-Price (Newfoundland) Pulp and Paper Company Limited, Grand Falls.

Mr. Osmond is principal of the District Vocational School here in Grand Falls. Mr. Osmond.

Mr. Charles H. Osmond (Principal, District Vocational School, Grand Falls, Newfoundland): Mr. Chairman, members of the federal task force, members of the press, ladies and gentlemen.

First of all, let me thank you for the privilege of speaking to you today on employment opportunities for the '80s. I am, unfortunately, one of those people whose mouth works faster than his brain, and when asked to present this brief I immediately said yes and was then faced with the problem of trying to look several years down the road, and to the best of my knowledge the number of people who can foresee the future are very limited. However, I will endeavour to do my best.

I am an educator by profession, a Newfoundlander by birth and a Canadian by adoption. As an educator, my prime function in life is to provide the best possible training I can through my staff and our facilities for approximately 300 young people annually.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 23 septembre 1980

[Traduction]

Le président: Mesdames et messieurs, bonjour. Je m'appelle Brian Tobin. Je préside à Terre-Neuve les audiences publiques du comité spécial des perspectives d'emplois pour les années 80.

Je suis accompagné de deux de mes collègues, M. John McDermid, député conservateur de Brampton-Georgetown, en Ontario, là-bas à droite. Près de moi, M. Gilles Marceau, député libéral de la circonscription de Jonquière, au Québec. Ce comité se compose de sept membres dont le président est M. Warren Allmand. Présentement, nous effectuons une tournée de la région atlantique et nous nous sommes divisés en deux sous-groupes dont l'un a commencé ses audiences en Nouvelle-Écosse hier et nous, à Terre-Neuve.

Voici notre ordre de renvoi: qu'un comité spécial de la Chambre des communes soit constitué afin de faire des études et des rapports sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada, compte tenu du développement économique des années quatre-vingt, et de recommander les initiatives qu'il jugera bonnes, de revoir les politiques des programmes fédéraux actuels destinés à pallier les pénuries de spécialistes et de s'informer des points de vue de spécialistes de l'industrie, de la main-d'œuvre, du bénévolat, des ressources humaines et de l'enseignement en cette matière.

Je pense que le premier témoin s'est déjà conformé aux exigences, mais nous demandons que quiconque présente un mémoire ou témoigne aujourd'hui s'identifie auprès du greffier, Mme Audrey O'Brien, qui est assise à ma gauche.

Cet après-midi nous avons trois témoins au programme. Le premier est M. Charles H. Osmond. Il sera suivi de M. Charles Edwards, maire de Grand Falls, et de M. Don Munro, d'Abitibi-Price (Terre-Neuve), Pulp and Paper Company Limited, Grand Falls.

M. Osmond est directeur de la District Vocational School de Grand Falls. Monsieur, à vous!

M. Charles H. Osmond (directeur, District Vocational School, Grand Falls, Terre-Neuve): Monsieur le président, messieurs les députés, messieurs de la presse, mesdames et messieurs.

Je veux d'abord vous remercier de m'accorder le privilège de pouvoir prendre la parole sur la question des perspectives d'emplois pour les années quatre-vingt. Malheureusement, je suis l'une de ces personnes qui parlent sans réfléchir et lorsqu'on m'a demandé de présenter ce mémoire, j'ai immédiatement accepté. Par la suite j'ai donc essayé de voir ce qui se produirait d'ici plusieurs années, et sauf erreur, peu de gens peuvent prévoir l'avenir. Toutefois, j'essayerai de faire de mon mieux.

Je suis éducateur de profession, Terre-neuvais de naissance et Canadien d'adoption. A titre d'éducateur, mon premier rôle est d'offrir tous les ans à environ 300 jeunes gens, la meilleure éducation possible avec mon personnel et nos installations.

[Text]

• 1440

As a Newfoundlander, like many others in this province I drop my *h*'s when speaking. This is part of my heritage and culture as a Newfoundlander and for it I make no apologies. As a Canadian, I consider myself to be very fortunate to be part of a nation with so much to look forward to in the future. Most Newfoundlanders, when asked to comment on future prospects in any area, have a peculiar habit of first changing the subject and reflecting on the past; I am no different.

My early days of education were spent in a two-room Newfoundland outport school where we departed from home each morning with our slate and books under one arm and two pieces of wood under the other—the wood to feed a pot-bellied stove in the middle of our classroom.

During those days the easiest subject that could be related to our environment was geography. Students sitting close to the stove were in the tropical zone; those about two rows out were in the temperate zone, and anyone unfortunate enough to sit close to a window was in the frigid zone.

We have come a long way since then, both in our education and our opportunities for employment, but our rate of progress in the next few years will have to be accelerated drastically to meet the needs of our population. I strongly suspect that our nation has seen more changes in the last half century than has been seen in our recorded history, and probably will see more changes in the next ten years than we have in the past fifty years.

As an educator, I am greatly concerned with the changes and opportunities which we are almost certain to see in the next few years, but I am even more concerned with our ability to meet that challenge and prepare our young people for it. I also firmly believe that the need for retraining will become more evident as we advance into the next few years.

Our province drastically expanded its vocational training program in the early sixties with future expansion in the early seventies, and today after several years in operation, most of our students are still using the original equipment installed during construction. The lack of capital funding is the major cause of this condition.

It would be irresponsible for me to give the impression here that no progress has been made during the past years. We have replaced old equipment and purchased new additional equipment. Moreover, we have completely changed some courses to meet the needs of industry in our province. We have also adopted and continue to adopt new methods of teaching our skills to our young people.

A tiny sample of our need for future change stems from a recent statement by General Motors. They will shortly be introducing a new Cadillac which will have, as in the past, an eight-cylinder engine. Here, however, the similarity stops. This engine will have the capability of operating on either eight, six or four cylinders with the requirement at any given time to be determined by a computer built into the car. This engine will start off with the ignition of all eight cylinders, change to six as the load decreases and finally to four for level highway cruising. The people who will eventually buy such a car will

[Translation]

Comme beaucoup de mes compatriotes de cette province, je ne prononce pas mes «h». Cela fait partie de mon patrimoine et de ma culture terre-neuvienne, et je ne m'en excuse pas. A titre de Canadien, je me considère très chanceux de faire partie d'un pays ayant autant de possibilités d'avenir. Lorsque l'on demande aux gens d'ici ce qu'ils pensent des possibilités d'avenir de leur région, la plupart ont cette habitude bizarre de parler d'abord du passé, je suis pareil.

J'ai d'abord fréquenté une petite école rurale, ne comportant que deux pièces et, chaque jour, en partant à l'école, nous avions notre ardoise et nos livres sous un bras et deux morceaux de bois sous l'autre. Le bois servait à alimenter le poêle au milieu de notre classe.

A cette époque, la matière qui touchait le plus à notre environnement était la géographie, les élèves assis près du poêle étaient dans une zone tropicale, les rangées environnantes étaient la zone tempérée, et les malheureux assis près d'une fenêtre étaient dans la zone froide.

Nous avons parcouru beaucoup de chemin depuis cette époque, tant au niveau de l'éducation que des perspectives d'emploi, mais nos taux de croissance devront être accélérés au cours des prochaines années, si nous voulons répondre aux besoins de notre population. Je suis convaincu que notre pays a connu plus de changements au cours du dernier demi-siècle, que dans toute son histoire, et il en connaîtra probablement encore davantage au cours de la prochaine décennie que dans les cinq précédentes.

A titre d'éducateur, je suis grandement préoccupé par l'évolution et les perspectives que nous offrirons certainement les prochaines années, mais je le suis encore davantage par notre aptitude à répondre au défi et à y préparer nos jeunes. Aussi, je suis absolument convaincu que le besoin de recyclage se fera de plus en plus sentir au cours des prochaines années.

Au début des années soixante, notre province a connu une expansion dynamique dans le domaine des programmes de formation professionnelle et une autre période d'expansion au début des années 1970. Aujourd'hui, après de nombreuses années, la plupart de nos étudiants utilisent toujours le matériel installé au cours de la construction. Cette situation s'explique surtout par le manque de financement.

Il serait tout à fait irresponsable de ma part de vous donner l'impression qu'aucun progrès n'a été réalisé au cours des dernières années. Nous avons remplacé du matériel désuet et acheté de nouveaux appareils. De plus, certains cours ont été complètement réaménagés pour répondre aux besoins de l'industrie provinciale. Nous avons aussi adopté de nouvelles méthodes d'enseignement et nous continuons de le faire, afin de mieux former nos jeunes.

Les récentes déclarations de General Motors illustrent notre besoin de changement dans l'avenir. Sous peu, cette compagnie sortira une nouvelle Cadillac huit cylindres. Toutefois, c'est là que toute similarité s'estompe. Ce moteur pourra fonctionner avec huit, six ou quatre pistons, selon les besoins du moment établis par un ordinateur intégré à la voiture. Au démarrage, les huit pistons sont actionnés et au fur et à mesure que la charge diminue on passe successivement à six, puis quatre lorsque la voiture atteint sa vitesse de croisière. Ceux qui achèteront une telle voiture auront besoin de mécaniciens

[Texte]

need someone to maintain it in proper working condition. This is only one small indication of where technology will lead us in the future.

For many years the mainstay of the Newfoundland economy has been the fishery, pulp and paper and other forestry-related products, and mining. If these are highly successful then our suppliers of equipment and materials and our construction industry should also experience a reasonable degree of success. Assuming that our mining industry will remain stable and that the going on stream of a third paper mill will greatly improve our economy from the standpoint of our forestry products, then we must look to our fishery and the prospect of offshore oil to bring our opportunities for employment up to an acceptable standard. Any standard lower than that enjoyed by other parts of our nation is not acceptable.

• 1445

Without our fishery, I doubt if Newfoundland would exist today as a province of Canada because it was the abundance of fish which brought the settlers to our shores after it was discovered in 1497.

It has often been stated, and I am sure that history records it, that John Cabot was given £10 sterling for discovering Newfoundland. It has equally been stated that he should have been given 10 years! That statement, I might add, is reserved solely for the use of Newfoundlanders. We reserve the right to ridicule ourselves and our climate.

The opportunities for our young people in the fishery and related services in our province I believe to be unlimited but only if they are given the opportunities to exploit them. This exploitation will only be successful if we, as educators, with the proper assistance from both federal and provincial governments, provide the necessary training to meet the coming changes in that technology.

I feel confident that the majority of Newfoundlanders believe we have a future in offshore oil. Should our expectations in Hibernia, the northeast coast and the Labrador coast be realized within the next few years, we will indeed be looking at a very bright future in our province. Our status, not only in Canada but on the world markets, will be greatly enhanced.

One of our greatest problems, as educators, is to try to determine what the needs of the oil industry will be for the future but an even greater problem is to try to determine when that need must be met. It involves a form of technology almost totally different from what we have dealt with in the past in our province.

Our Department of Education is dealing with this problem on a daily basis and I feel confident that they will make the necessary decisions as demanded by the oil industry or any other major industry as it materializes.

Should oil, for example, be discovered in commercial amounts off our northeast or Labrador coasts, then it is only reasonable to assume that Botwood would become an onshore base of operations and, as such, our school at Grand Falls should be further expanded to provide the necessary technolo-

[Traduction]

compétents pour l'entretien. Ce n'est là qu'un petit exemple des besoins que créera la technologie.

Pendant des années, l'économie de la province dépendait surtout des pêches, des pâtes et papiers et industries connexes, et des mines. Dans la mesure où ces industries réussissent, nos fournisseurs de matériel et d'équipement, et notre industrie de la construction feront aussi de bonnes affaires. En supposant que notre industrie minière se maintienne et que la mise en marche d'une troisième usine de pâtes et papiers améliore beaucoup notre économie forestière, nous devons nous tourner du côté des pêcheries et des possibilités d'emploi qu'offre le pétrole au large de nos côtes. Nous ne pouvons accepter que celles-ci soient inférieures à ce qu'elles sont dans d'autres parties du pays.

Sans les pêches, je doute que Terre-Neuve serait aujourd'hui une province canadienne parce que c'est l'abondance de poisson qui a attiré les colons sur nos rives après la découverte de 1497.

On a souvent dit et je suis convaincu que c'est consigné dans l'histoire, que la découverte de Terre-Neuve a rapporté dix shillings à Jean Cabot. On a aussi dit qu'on aurait mieux fait de lui donner 10 ans! J'ajouterais que cette déclaration est réservée à l'usage exclusif des Terre-neuvas. Nous nous réservons le droit de nous ridiculiser et de critiquer notre climat.

Je pense que les perspectives d'emplois pour nos jeunes dans le domaine des pêches et des industries connexes sont illimitées si on leur offre la possibilité de les exploiter. D'autre part, pour que cela soit possible, il faut que nous, éducateurs, aidés des autorités fédérales et provinciales, leur fournissions la formation nécessaire pour suivre l'évolution technologique.

Je suis persuadé que la majorité des Terre-Neuvas croient que nous avons un avenir dans le domaine du pétrole *offshore*. En effet, l'avenir de la province sera très prometteur si le puits Hibernia et si les prospections sur la côte Nord-est et sur la côte du Labrador répondent à nos espoirs. Notre situation par rapport au Canada et aux marchés mondiaux s'en trouvera grandement améliorée.

Dans le domaine de l'éducation, l'un de nos plus grands problèmes est d'essayer de déterminer non seulement quels seront les besoins de l'industrie pétrolière, mais surtout à quel moment il faudra savoir répondre à ces besoins. C'est une technologie tout à fait différente de ce que nous connaissons.

Présentement, le ministère de l'Éducation se penche sur le problème et je suis sûr qu'il prendra les décisions nécessaires pour l'industrie pétrolière ou toute autre nouvelle industrie importante.

Par exemple, si les résultats de la prospection au large des côtes Nord-est et de la côte du Labrador sont prometteurs, on peut s'attendre à ce que Botwood devienne la base des opérations à terre et qu'il faille alors agrandir encore notre école de Grand Falls afin d'offrir les cours techniques et les laboratoi-

[Text]

gy courses and testing laboratories to meet the training needs of such an industry. I might add that this could also meet some of the needs of the mining industry in our province.

In closing, I would again reiterate that employment opportunities for the 1980s and far beyond that in this province look very promising. However, our young people will only be able to take advantage of them to the degree that we prepare them for it. We will need the full support of both the federal and provincial governments to accommodate for this change.

I could carry on this subject for a much longer period of time but it would only tend to be boring and tiring for all of us because it would largely be a repetition. The bottom line still comes out the same, regardless of how long we talk about it. We must get into further training for our young people to meet the changing technology which I am certain, as I am sure you are, is very close to our doorsteps.

Thank you again for this opportunity and your patience in listening to me.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Osmond. Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Principal Osmond, first of all, I want to thank you for appearing before the committee and bringing such an interesting brief. There is a pattern forming in the hearings of the concerns of those in Newfoundland, of the young people, and the future training. I am pleased to see that you are right on top of it. I will, by the way, take heed of your warning contained on page 5, that that statement about John Cabot be reserved solely for the use of Newfoundlanders.

• 1450

Sir, I would like a bit of background on your particular vocational school. What do you teach there, what is the average age of the students, have you done any followup on where they go and what types of jobs they get after they graduate from your school?

Mr. Osmond: The school we have in Grand Falls, as stated in the brief, accommodates in the vicinity of 300. To be a little more specific, we can actually handle a maximum of 340 full-time daytime students. This number, of course, is expanded when we consider evening classes for adults and upgrading of academic education for adults and for young people, so in total the number of people we cater to in any given year could be almost double the 340 that I mentioned earlier.

We do get involved in a fairly extensive evening adult education program. We deal primarily in the basic hard-core trades such as welding, heavy duty mechanical repair, auto mechanics, carpentry, basic electricity, industrial mechanics or millwright, whichever terminology you should happen to be familiar with, beauty culture, basic drafting, architectural drafting, clerk accounting; and then our general business educational courses, such as clerk typing, stenography and this general line. This is basically what we are equipped to do in Grand Falls. We have only one second-year course, which is our architectural drafting course. Our students come in the first year and do basic drafting, and then follow on into the

[Translation]

res nécessaires pour répondre aux besoins de formation suscités par cette industrie. J'ajouterais que ces cours répondraient également à une partie des besoins de l'industrie minière de la province.

En terminant, je répète que les perspectives d'emplois pour les années 1980 et même dans un avenir plus lointain très prometteuses dans cette province. Toutefois, nos jeunes ne pourront en profiter que si nous les y préparons. Dans ce but, nous devons compter sur l'appui total des gouvernements fédéral et provincial.

Je pourrais m'étendre plus longtemps sur ce sujet, mais cela deviendrait fastidieux pour tous. Même si on en discutait longtemps, la conclusion serait toujours la même. Nous devons offrir une formation accrue à nos jeunes afin qu'ils puissent s'adapter à l'évolution technologique qui, vous le savez, est à notre porte.

Encore une fois, merci de m'avoir fourni cette occasion de vous adresser la parole et de m'avoir écouté.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Osmond. Monsieur McDermid.

M. McDermid: Monsieur Osmond, tout d'abord je vous remercie d'avoir comparu devant le comité et de nous avoir présenté un mémoire aussi intéressant. Au cours des audiences, nous constatons qu'il existe certaines grandes lignes de préoccupation pour les gens de Terre-Neuve et les jeunes en matière de formation. Je vois que vous êtes tout à fait à l'avant-garde de cette ligne de pensée. Soit dit en passant, je tiendrai compte de l'avertissement que vous donnez à la page 5, à savoir que la blague visant Jean Cabot est strictement réservée à l'usage des Terre-Neuvas.

Monsieur, je voudrais en savoir davantage sur votre école de formation professionnelle. Quelle formation y est offerte, quelle est la moyenne d'âge des étudiants, avez-vous suivi vos diplômés pour voir dans quel domaine ils s'orientent et quel sorte d'emploi ils obtiennent?

M. Osmond: Comme je le mentionne dans le mémoire, notre école de Grand Falls peut recevoir environ 300 élèves. Pour être plus précis, nous pouvons accepter un maximum de 340 élèves à plein temps le jour. Bien sûr, il faut ajouter à ce chiffre les cours du soir pour adultes, les cours de recyclage académique pour les adultes et pour les jeunes, donc au total nous accommodons dans une année près du double de ce chiffre.

Nous avons des programmes très élaborés pour l'enseignement du soir aux adultes. Nous sommes surtout orientés vers les métiers de base comme pour les soudeurs, mécaniciens d'entretien, machineries lourdes, mécaniciens d'automobile, charpentiers, électriciens, mécaniciens industriels, esthéticiennes-visagistes, dessinateurs, dessinateurs d'architecture, commis au écritures. De plus, nous offrons des cours commerciaux généraux, comme la dactylographie, la sténographie et ainsi de suite. Voilà fondamentalement la formation que nous sommes en mesure d'offrir à Grand Falls. Nous n'avons qu'un seul cours de deux ans, celui de dessinateur d'architecture. La première année, les étudiants suivent le cours de base en dessin

[Texte]

second year and do architectural drafting. We hope in the future to expand our two-year program into secretarial science and into a two-year accounting course. At this stage of the game this is only on paper, but we are working in this direction.

Our students generally range in age from about 17 up to and including 40-odd years of age, I suppose, when we consider some of the students who are referred to us by the federal Department of Manpower for training. There we do get some older students. But generally speaking, the majority of our students range in age from about 17 to 21. This is the general area.

Mr. McDermid: One of the concerns that you touch on in your brief is the oil industry, the energy industry, which is coming to this area. It was expressed to us last night that the traditional economy of Newfoundland, the fisheries and the forestry, may lose to the new industry those who are now participating in those two occupations. Do you have any thoughts on that and do you have any ideas how they might preserve existing employment within the fisheries and the forest industries and not lose them to the energy industry?

Mr. Osmond: I think we should probably be concerned if we had 100 per cent employment in our province, which we do not have by any means. I feel certain that we have enough people, not necessarily trained people but certainly enough people, to handle the demands that will be brought upon us in the next few years. We have been faced with a situation over the years where a lot of our young people, after their training, have had to leave this province, had to go away to get employment. Hopefully this will be on the decline if and when we get oil in commercial quantities. I do not think we should be too concerned with the possibility that we are not going to have enough people to work. Not enough trained people, yes.

Mr. McDermid: Yes, it is the training end of things. It was expressed that the expertise that is now used, for example, in the fishing industry, as far as those who handle boats, marine cooks, et cetera, will also be required for the energy industry, and that they may, in fact, draw their expertise from the fishing industry.

• 1455

Mr. Osmond: Which undoubtedly they will, not only from the fishing industry but from the pulp and paper industry. Our own mill here in Grand Falls, which experienced a similar situation way back in 1925, 1926 when a paper mill started in Corner Brook, lost some of its top people who possibly wanted to advance themselves and so they moved on. Then, in turn, they had to train others. When the defunct liner board mill started up a number of years ago, the same thing happened again to the paper mill in Corner Brook and to the paper mill in Grand Falls where people left and went on. They still have their full complement of trained people—I am sure they do.

Mr. McDermid: Let me phrase my last question this way and then I will pass to my colleague. What do you feel the federal government should be doing now to prepare those in Newfoundland for the expected expansion in their economy,

[Traduction]

et la deuxième année, ils passent au cours de dessin architectural. Dans l'avenir, nous espérons offrir un programme de deux ans pour la formation des secrétaires en comptabilité. Présentement ce n'est qu'à l'étape de projet, mais nous travaillons dans ce sens.

L'âge des étudiants se situe entre 17 à 40 ans, si l'on tient compte des étudiants qui nous viennent du ministère fédéral de la Main-d'œuvre. C'est lui qui nous envoie nos étudiants les plus âgés. Mais, de façon générale, l'âge moyen des étudiants est de 17 à 21 ans. C'est là la moyenne générale.

M. McDermid: Dans votre mémoire, vous vous dites préoccupé par le fait que l'industrie pétrolière, l'industrie énergétique, se développe dans cette région. Hier soir, on a dit craindre que l'économie traditionnelle de Terre-Neuve, soit les pêches et les forêts, puissent être affectés par cette industrie. Avez-vous réfléchi à cette nouvelle situation et avez-vous des idées sur la façon dont on pourrait préserver les emplois existant dans l'industrie des forêts et des pêches afin de ne pas les perdre au profit de l'industrie énergétique?

M. Osmond: Je suppose que si le plein emploi existait dans la province, il faudrait en être préoccupé, mais tel n'est pas le cas. A mon avis, la population active est suffisamment nombreuse, sans toutefois avoir la formation nécessaire, pour répondre à la demande qui existera peut-être d'ici quelques années. Depuis des années, beaucoup de nos jeunes gens doivent quitter la province afin de trouver un emploi après avoir terminé leur formation. Nous espérons que cette situation se résorbera lorsque nous trouverons du pétrole en assez grande quantité. Il n'y a lieu de craindre une pénurie de travailleurs, mais bien une manque de travailleurs qualifiés.

M. McDermid: En effet, c'est surtout l'aspect de formation qui importe. Par exemple, on a dit que les compétences utilisées actuellement dans le domaine des pêches, comme celles des capitaines, des cuisiniers, ainsi de suite, seront également nécessaires dans cette industrie énergétiques, et qu'il se peut très bien, en fait, qu'elle puisse à même l'industrie des pêches pour répondre à ses besoins.

M. Osmond: Sans aucune doute, non seulement dans l'industrie des pêches, mais également dans celle des pâtes et papier. Nous avons connu la même situation ici à Grand Falls en 1925-1926 lorsque notre usine de papier a perdu ses meilleurs employés qui sont allés à l'usine de Corner Brook parce qu'ils y voyaient des possibilités d'avancement. Alors, ils ont dû former d'autres employés. La même chose est arrivée à l'usine de pâtes et papier de Corner Brook et de Grand Falls lorsque l'ancienne usine de carton doublé a ouvert ses portes il y a quelques années, des gens sont partis pour aller travailler à cette usine. Je suis sûr qu'ils ont toujours leur plein effectif de personnel compétent.

M. McDermid: Je vous pose une dernière question avant de céder la parole à mon collègue. A votre avis, qu'est-ce que le gouvernement fédéral devrait faire maintenant à Terre-Neuve afin de préparer les gens d'ici à l'expansion de leur économie,

[Text]

and what role do you see the federal government playing to help with that training that you obviously feel there is a lack of?

Mr. Osmond: We are going to need not only more training but more advanced methods of training to properly prepare our people for the oil industry, and not only the oil industry but the fishing industry as well because that is becoming more and more advanced in its methods. If you leave the fishing industry in our province as it is today totally and completely alone but you advance the methods, then the people who are currently fishing will not be equipped to handle it and so they too will have to be trained or retrained. In their case it would be more along the line of retraining to prepare them for the advancement in technology and the new methods of fishing.

Mr. McDermid: How do you see the federal role? Is it a financing role, is it an operating-through-Canada-Manpower role, is it a retraining role? Exactly where do you see the federal government fitting in without treading on the toes of provincial jurisdiction in education?

Mr. Osmond: Of course, when you say operating through the department of federal manpower, you are still saying, financial, because that is what the bottom line is, dollars and cents. Any training we are going to have in this province in the future, the same as any we have had in the past, comes right down to dollars and cents, we have to have the money to do the necessary training. I do not think it means in all cases where we have to go into huge expansion programs. We have to change some of the facilities that we already have and adapt them to the new requirements. We have training facilities in Newfoundland now to train a large number of people but we are not necessarily equipped to train them for the technology they will need seven, eight, ten years down the road. This means dollars and cents.

Mr. McDermid: Thank you, Principal Osmond.

The Chairman: Thank you very much, Mr. McDermid. Mr. Marceau has a couple of questions and before he begins to question, I would like to point out to those present, to the press and other witnesses and the public, that there are translation devices available. You may find it easier as Mr. Marceau, I think, would prefer to do his questioning in French if you had a translation device to follow what was going on. And so, if you would like one, the ladies on my right would certainly be glad to provide you with one. Mr. Marceau.

Mr. Marceau: It was an excellent brief.

Je voudrais que vous me donniez plus de détails sur ce que vous dites au quatrième paragraphe de la page 3. Vous dites «need of retraining». Could you elaborate on this topic?

Mr. Osmond: At the present time, training in Newfoundland is being handled by several vocational schools, by a College of Fisheries and a College of Trades and Technology. The College of Trades and Technology and the College of Fisheries are both situated in our capital city of St. John's. They are both equipped to do technology courses, primarily along the lines of the engineering technology, medical laboratory technology and this type of course.

[Translation]

quel devrait être le rôle du gouvernement fédéral face au manque évident de formation?

M. Osmond: Non seulement il nous faudra plus de formation, mais également des méthodes de formation plus perfectionnées afin de bien se préparer aux besoins de l'industrie pétrolière, ainsi qu'à ceux de l'industrie de la pêche puisque cette dernière devient de plus en plus complexe. En laissant l'industrie des pêches de notre province dans l'état où elle est aujourd'hui, alors que l'on perfectionne les méthodes de pêche, les gens qui sont compétents aujourd'hui ne le seront plus demain. Ils devront être formés ou recyclés. Pour eux, il s'agirait plutôt de recyclage afin de les préparer à l'évolution technologique et aux nouvelles méthodes de pêche.

M. McDermid: Comment concevez-vous le rôle du fédéral? Est-ce un rôle de financement, d'intervention par l'intermédiaire de la Main-d'œuvre du Canada, de recyclage? Dites-nous exactement où le fédéral peut agir sans marcher sur les brisées du provincial en matière d'éducation?

M. Osmond: Évidemment, lorsque vous parlez d'intervention par l'intermédiaire du ministère fédéral de la Main-d'œuvre, vous parlez toujours d'argent, parce qu'en réalité, il s'agit de dollars. Toute formation que nous offrirons dans cette province à l'avenir, de même que ce que nous avons offert par le passé, dépend du financement, il nous faut l'argent nécessaire pour offrir cette formation. Cela ne veut pas dire que dans tous les cas nous devons avoir de grands programmes d'expansion. Il faut modifier certaines de nos installations existantes afin de les adapter aux besoins nouveaux. Nous avons actuellement à Terre-Neuve des établissements de formation pouvant recevoir beaucoup de personnes, mais ils n'ont pas nécessairement le matériel voulu pour leur offrir la formation technique dont ils auront besoin dans 7, 8, 10 ans d'ici. C'est encore une question de gros sous.

M. McDermid: Merci, monsieur Osmond.

Le président: Merci beaucoup monsieur McDermid. M. Marceau a quelques questions à poser, mais avant de lui céder la parole, je tiens à informer le public, ainsi que les journalistes et les témoins, que les services de traduction sont disponibles. Je pense que M. Marceau posera ses questions en français, il vous sera plus facile de suivre si vous écoutez la traduction. Donc, si vous le désirez, la dame à ma droite se fera un plaisir de vous fournir un appareil. Monsieur Marceau.

M. Marceau: C'était un excellent mémoire.

I would like more details on the fourth paragraphs on page 3, where you are saying "need of retraining". Pourriez-vous préciser?

M. Osmond: A l'heure actuelle, à Terre-Neuve, la formation est offerte par plusieurs écoles professionnelles, dont le *College of Fisheries* et le *College of Trades and Technology*. Ces deux institutions sont situées dans notre capitale, Saint-Jean. Les deux disposent du matériel nécessaire pour offrir des cours de technologie, surtout dans le domaine des technologies d'ingénierie, médicale, de laboratoire, ainsi de suite.

[Texte]

I strongly suspect that they would both have the capabilities, with some additional lab equipment, to do the necessary technology training for part of the oil industry, and I am sure they will get involved in this. To the best of my knowledge, for example, the College of Fisheries is already involved in marine firefighting training and rescue-type work, which will undoubtedly be directed towards the offshore oil industry as well as for other types of marine industries.

We have several other schools scattered throughout the province but the majority of those are geared primarily to the hard-core trades, as I stated, which are available here in Grand Falls, the only difference being that some of them are larger than others, which in most cases simply means that they are taking larger groups into the one basic area. For example, where we can handle about 108 students in business education at the Grand Falls school, a larger school might simply mean that they are not handling that many more courses but they are probably handling 200-odd students in the one course of business education. So, primarily, most of our schools are geared to the hard-core trades and the business education courses, beauty culture and this sort of thing.

Mr. Marceau: En ce qui a trait à la formation dont les étudiants ont besoin pour se diriger vers le domaine pétrolier est-ce qu'il y aurait avantage à mettre sur pied des programmes permettant aux jeunes Terre-neuviens d'aller, par exemple, en Alberta? Est-ce que vous croyez que cette possibilité pour les jeunes d'aller en Alberta pourrait être utile ou est-ce que les jeunes devraient être formés ici, parce que la technologie sera différente ou je ne sais pas si elle sera la même qu'en Alberta?

• 1505

The Chairman: I wonder if I could just interject for one second. Mr. Marceau, please advise me if I am right or wrong. You were referring to young Newfoundlanders going to Alberta to be trained in the oil industry...

Mr. Marceau: Yes.

The Chairman: ... and coming back to work in the oil industry here using the available training or facilities.

Mr. Marceau: Yes, sir.

The Chairman: That is my point.

Mr. Osmond: Yes, I understood that part of the question. No, there is nothing wrong with that situation provided the circumstances are such that we know that our oil industry is going to be for only four or five years. Yes, by all means. Why go through heavy expenditure to train and provide the facilities to train a group of people in an industry that is not going to reach many years down the road.

Hopefully our resources in oil are going to last much longer than that. And so why should we have to send them to Alberta or anywhere else to get their training? I firmly believe that we should not have duplication of training facilities throughout our dominion which is costing me money as well as anybody else. I contribute to the federal coffers as well as I contribute to the provincial coffers in my income tax. Duplication of

[Traduction]

Je suis convaincu qu'avec du matériel de laboratoire supplémentaire, ils seraient en mesure d'offrir la formation technologique nécessaire à une partie de l'industrie pétrolière et je suis convaincu qu'ils le feraient. Par exemple, je sais que le *College of Fisheries* offre déjà un cours de formation dans le domaine des mesures d'urgence en mer, qui sera sans doute orienté vers l'industrie pétrolière des fonds marins ainsi que vers d'autres types d'industries marines.

Plusieurs autres écoles sont éparpillées un peu partout dans la province, mais elles offrent une formation orientée vers les métiers de base. Comme je l'ai dit, c'est le cas ici à Grand Falls, la seule différence étant que certaines sont plus importantes que d'autres, ce qui signifie simplement qu'elles sont en mesure de recevoir des groupes plus nombreux dans un domaine fondamental donné. Par exemple, nous pouvons accepter 108 élèves dans le domaine commercial à l'école de Grand Falls. Une école plus importante pourrait peut-être en recevoir 200, mais elle offrirait moins de cours. Donc, en gros, la plupart de nos écoles offrent la formation dans les métiers de base et dans les domaines du commerce, de l'esthétique et ainsi de suite.

Mr. Marceau: Concerning the training needs of the students relative to the oil industry, would it be advantageous to have programs permitting the young Newfoundlanders to go to Alberta, for example? Would you think that this opportunity for the young to go to Alberta might be useful or should they be trained here, since the technology might be different over there?

Le président: Permettez-moi de vous interrompre un instant, monsieur Marceau, corrigez-moi si j'ai tort. Vous parliez d'envoyer les jeunes Terre-neuviens en Alberta pour recevoir une formation dans le domaine de l'industrie pétrolière...

M. Marceau: Oui.

Le président: ... pour ensuite revenir travailler au sein de l'industrie pétrolière d'ici en utilisant les installations de formation disponibles.

M. Marceau: Oui, monsieur.

Le président: C'est ce que je disais.

M. Osmond: Oui, j'ai compris cette partie de la question. Il n'y a rien de mal à cela, si l'on prévoit que notre industrie pétrolière ne durera que quatre ou cinq ans. Ce serait très bien. Pourquoi consacrer beaucoup d'argent à des établissements de formation à l'intention d'une industrie qui ne survivra pas pendant très longtemps.

Toutefois, nous pouvons espérer que nos ressources pétrolières dureront beaucoup plus longtemps. Dans ce cas, pourquoi devrions-nous envoyer nos jeunes en Alberta ou ailleurs afin d'obtenir cette formation? Je crois fermement que nous ne devrions pas multiplier sans raison les établissements de formation professionnelle dans notre pays, ce qui me coûte de l'argent, comme à tout le monde, d'ailleurs. Par mes impôts, je

[Text]

training where it is not necessary is unwarranted expenditure of the public funds. I agree one hundred per cent.

But, if we are going to have a permanent industry—of course the oil industry I suppose can never be considered as permanent but we certainly hope that it will exist for a number of years—then it will be worth while. And in a case like this, if the facilities in Alberta or wherever they might be are being used to the extent for which they were designed, then why should we not put the facilities here in our own province?

Mr. Marceau: Thank you. I have just one more question. What are the relations between the federal and the provincial governments concerning the manpower? Are they working closely together in order to try to settle the unemployment problem, or is there some conflict between the provincial and the federal people concerning the the manpower offices?

Mr. Osmond: I can only speak for the relationship that we have with the federal manpower department here in our own town of Grand Falls which I must say, in my years of being here as principal of the Grand Falls school and over the past 13 years we have had nothing but the best co-operation from the federal Department of Manpower. We have a very good working relationship. We always have. Whether it is the type of management they have or the type of management we have, I do not know. I do not particularly care as long as it works.

The Chairman: Mr. Marceau, thank you very much. I have two or three points I would like to cover. Perhaps I should point out for all those present that the committee has already had a first phase of hearings in Ottawa with I suppose the so-called larger interest groups in this field the CMA; the Economic Council of Canada and others; academics in the field; specialists in this area. Also we have met with all the provincial governments in an in camera session before coming to any of the provinces to hold public hearings. So a lot of the questions are generated as a result of those earlier discussions.

• 1510

When I approached this task force, I did not do so with the idea of trying to find out what it is the federal government or any provincial government or anybody else could do in the way of spending more money necessarily to solve the problem. One of the things that I would like to bear in mind is trying to find out whether or not we are getting the best bang, the best value for the dollars we are spending. On the federal side, the figure for manpower training is in the vicinity of \$800 million. Along that line of thinking, yesterday we had a Mr. Alcock of the Construction Trades Association of Newfoundland in St. John's, who told us that he was disturbed and his association was disturbed that in Newfoundland, in some trades, we are turning out people we do not need, for example, he mentioned electricians and, in others, as in the case of bricklayers, they are currently advertising for 150 in this province. We are not turning out enough.

[Translation]

contribue au trésor fédéral tout autant qu'au trésor provincial. Le dédoublement des établissements de formation professionnelle, lorsqu'il n'est pas nécessaire, constitue une dépense injustifiée des fonds publics. Je suis parfaitement d'accord là-dessus.

Toutefois, si notre industrie doit être permanente, ... évidemment, je pense bien que l'industrie pétrolière ne peut jamais être considérée comme permanente, mais nous espérons certainement qu'elle survivra pendant un grand nombre d'années ... alors ce serait valable. Dans un cas comme celui-ci, si les installations de formation de l'Alberta ou d'ailleurs sont utilisées comme on avait prévu qu'elles le seraient, alors pourquoi ne pas créer les mêmes ici même dans notre province?

M. Marceau: Merci. Je n'ai plus qu'une question. Quelles sont les relations existant entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial relativement à la main-d'œuvre? Collaborent-ils étroitement afin de régler les problèmes de chômage, ou y a-t-il quelque conflit entre les représentants fédéraux et provinciaux relativement aux bureaux de main-d'œuvre?

M. Osmond: Je ne peux parler que de la relation que nous entretenons avec le ministère fédéral de l'Emploi, ici même dans notre ville de Grand Falls. Je dois dire que depuis que je suis principal de l'école de Grand Falls, depuis treize ans nous avons toujours obtenu la pleine collaboration du ministère fédéral de l'Emploi. Nous entretenons une excellente relation de travail. Il en a toujours été ainsi. Je ne sais pas si c'est grâce à nos efforts ou aux leurs. Cela importe peu, tant que tout va bien.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Marceau. Je voudrais aborder deux ou trois autres questions. Pour la gouverne des personnes présentes, je devrais rappeler que le Comité a déjà tenu une première série d'audiences à Ottawa, où nous avons reçu ce qu'on peut qualifier de grands groupes d'intérêts dans ce domaine: l'AMC; le Conseil économique du Canada et d'autres; des universitaires qualifiés dans ce domaine; des spécialistes. Nous avons également rencontré les représentants de tous les gouvernements provinciaux lors d'une session à huis clos avant de nous rendre dans chaque province pour tenir ces audiences publiques. Il en résulte qu'un bon nombre de nos questions découlent de ces discussions précédentes.

En acceptant ma responsabilité au sein de ce groupe de travail, je ne me suis pas fixé pour objectif de trouver comment les gouvernements fédéral ou provinciaux pouvait dépenser plus d'argent pour résoudre ce problème. Je voudrais surtout déterminer si nous obtenons les meilleurs résultats en contrepartie de sommes que nous dépensons. Le gouvernement fédéral consacre environ 800 millions de dollars par année à la formation de la main-d'œuvre. En ce sens, nous avons entendu hier à St-Jean, Terre-Neuve, un certain M. Alcock, de la *Construction Trades Association of Newfoundland*. Tout comme son association, il s'est dit inquiet du fait qu'à Terre-Neuve, on forme des travailleurs spécialisés dans des disciplines dont on n'a pas besoin, par exemple des électriciens. Par contre, on n'en forme pas assez dans d'autres secteurs. En effet, 150 emplois de briqueteurs sont présentement offerts dans la province.

[Texte]

He was concerned that the dollars being spent and the programs in the schools were geared up but were not necessarily being responsive to the immediate needs or projected needs of certain skills. The other comment he made—I would like you to comment on this—after I had asked him if he had ever been consulted by government or by manpower or by anybody as representing an association of construction trades on what kind of programs he would like to see, his answer was, No. So, look for two comments: are the programs relevant; who sets the curriculum. And is there a consultation process with industry, and if there is not, should there be one?

Mr. Osmond: You can leave out, should there be one, because we have had many in the past. I have, on numerous occasions with my superiors in vocational education and with our instructors, sat down with industry on many occasions and discussed the needs of industry. This particular gentleman or his particular firm may never have been consulted; I do not know. But we have dealt with many firms. We have three of four meetings a year in this direction. In fact, in our curriculum the design of the course outlines for our classes—of course, this applies to the existing classes—are submitted by industry, not by us. Granted, it is in consultation with the consultants that we have in this area of curriculum work.

The Chairman: How would that explain this particular discrepancy between supply and demand in the electrical trade or the bricklayer trade?

Mr. Osmond: Supply and demand can change radically; I have seen it change radically. For example, we are talking right now of having too many electricians. If and when we go into Labrador power and bring it across to Newfoundland, in three years time they are probably going to be crying for electricians because there will not be enough. You can never ever balance this thing; it is impossible.

If the construction industry in central Newfoundland should suddenly blossom within the next six or eight months, next September, I will be flooded with applications for students who want to do carpentry. It has happened many times. This year, we had more applications for welding than we have had in the past several years. I would hazard the guess that it is because of the prospects of off-shore oil and the possible prospects of the oil refinery possibly coming back on stream in the next year or two.

The Chairman: I can assure you, Mr. Osmond, you have certainly identified a field this committee has dealt a great deal with and that is the whole question of data and forecasting. We have been told on many occasions that we simply do not have the ability in place to forecast with any degree of accuracy, at least that is the opinion of many people, what our needs are.

I would like to cover these points quickly because I have three or four I want to get through. Mr. Allmand and I met with the four provincial governments in Atlantic Canada and I

[Traduction]

D'après lui, même si les sommes dépensées sont augmentées et même si les programmes des écoles sont activés, cela ne répond pas nécessairement aux besoins immédiats ou prévus dans certaines disciplines. Il a également parlé d'autres choses et je voudrais que vous me donniez votre opinion à ce sujet. Je lui ai demandé s'il avait été consulté par le gouvernement, par les gens de la Main-d'œuvre, ou par tout autre représentant de l'Association des métiers de la construction quant au type de programmes qu'il voudrait qu'on crée; il m'a répondu par la négative. Il faut donc déterminer deux choses: les programmes existants sont-ils pertinents? Qui établit le programme d'études? Existe-t-il un mécanisme de consultation avec les représentants de l'industrie; dans la négative, devrait-on en créer un?

M. Osmond: Vous pouvez oublier le dernier élément de votre question, puisque dans le passé ces mécanismes ont été nombreux. En de très nombreuses occasions, tant avec mes supérieurs des écoles de formation professionnelle qu'avec nos enseignants, j'ai consulté les représentants de l'industrie pour discuter de leurs besoins. Il est possible que ce monsieur ou cette société n'ait jamais été consulté, je l'ignore. Nous avons toutefois consulté de très nombreuses sociétés. Nous tenons trois ou quatre réunions par année pour discuter de ces questions. De fait, dans nos classes, et je parle ici évidemment des classes existantes, le programme d'études est déterminé par les représentants de l'industrie, et non par nous. Je reconnais que cela se fait en consultation avec les conseillers s'occupant de cette partie de l'élaboration du programme.

Le président: Comment expliquez-vous alors cet écart entre l'offre et la demande dans le domaine de l'électricité et de la maçonnerie?

M. Osmond: L'offre et la demande peuvent varier très rapidement; cela s'est déjà produit. Par exemple, on dit qu'il y a maintenant trop d'électriciens. Si un jour nous exploitons l'énergie du Labrador pour en faire profiter Terre-Neuve, d'ici trois ans, on se plaindra probablement du fait qu'il n'y a pas assez d'électriciens. Il est impossible d'atteindre un équilibre parfait.

Si, dans le centre de Terre-Neuve, l'industrie de la construction connaît un regain d'ici six ou huit mois, en septembre prochain nous serons inondés de demandes d'étudiants voulant apprendre la menuiserie. Cela s'est produit souvent. Cette année, nous avons reçu plus de demandes pour la soudure qu'au cours des dernières années. Je présume que cela s'explique par les possibilités d'exploitation pétrolière en haute mer, de même que par la possibilité de la remise en service de la raffinerie de pétrole au cours des prochaines années.

Le président: Monsieur Osmond, je vous assure que vous abordez là un sujet dont le Comité a beaucoup entendu parler, à savoir le domaine de la prévision et de l'obtention de données. Comme on nous l'a répété souvent, bien des gens croient que nous ne sommes pas en mesure de voir nos besoins avec précision.

Je voudrais régler ces questions, car j'en ai trois ou quatre autres à soulever. Avec M. Allmand, j'ai rencontré les représentants des quatre gouvernements provinciaux de l'Atlanti-

[Text]

must say that every government without exception indicated that their relationships with the director general in the Department of Manpower and Immigration federally were excellent. What you are saying rings true. But one thing they did indicate was about the flexibility of Canada Manpower's sponsoring of seats or sponsoring of programs: that their sponsoring program was not flexible enough. Canada Manpower now only sponsors one-year programs and not two-year programs, and the provinces felt it would be much more beneficial, in some cases, if Canada Manpower got into the business of sponsoring selected two-year programs, technology courses. Have you some reaction to that?

• 1515

Mr. Osmond: Could anybody argue against that?

The Chairman: I am talking about shifting dollars, not necessarily additional programs.

Mr. Osmond: Personally, I feel that Manpower could be, no, should be, involved in some of our two-year programs. The young people who go in for two-year programs—or the older people; it does not matter—need the support of the federal government, just as much as the young man or the young woman or older person who goes into a one-year course. In fact, he probably needs it even worse because of the length of course he is getting involved in.

The Chairman: Another area we have run into, another comment we have heard on many occasions—at least, I certainly recall hearing it—is that a lot of people, particularly industry people, have suggested that for too long in Canada, too long in Newfoundland, the emphasis has tended to be, to a large degree, on institutional training, training in the institution and in the classroom; and that perhaps some of that \$800 million should maybe be shifted or re-directed, or additional money should be provided and new emphasis be given to apprenticeship on-the-job training. I refer again to Mr. Alcock, or to Mr. Etchegary, whom we also had, who both said that a guy coming out of trade school is a guy who has got the basics, but he is not able to walk into a job and be a good, all-round draftsman or tradesman, whatever the course may be. The comment was made in many circumstances that perhaps more training on the job would result in a healthier, better educated, all-round educated person in a particular trade. As a gentleman with a lot of experience in this field, any comment there?

Mr. Osmond: The universities have, to a large degree, gone in this direction, especially in their engineering and . . .

The Chairman: Commerce?

Mr. Osmond: . . . medical courses, I think. And in the accounting area, where they operate what they call their co-operative program, whereby the students go semester for semester; one semester in residence and one for on-the-job training. Personally, I think it is an excellent program, but as for working it into a one-year program, I doubt if it could be done that well. At university, most areas, most degrees, are three to five years, and they have the time. If it is a five-year

[Translation]

que. Je dois préciser que tous sans exception nous ont assurés de l'excellence de leurs relations avec le directeur général du ministère fédéral de la main-d'œuvre et de l'immigration. Ce que vous nous dites semble donc vrai. Ils nous ont toutefois parlé de la flexibilité des centres de main-d'œuvre du Canada pour ce qui est du parrainage de programmes et des places réservées dans les cours. A leur avis, ce programme manque de souplesse. A l'heure actuelle, le ministère de la main-d'œuvre ne parraine que des programmes d'une durée d'un an; les représentants des provinces croient que dans certains cas il serait beaucoup plus avantageux de parrainer des programmes d'une durée de deux ans, des cours techniques par exemple. Qu'en pensez-vous?

M. Osmond: Qui pourrait trouver à redire à cela?

Le président: Je parle de déplacer des fonds et non pas nécessairement de créer de nouveaux programmes.

M. Osmond: Personnellement, je crois que le ministère de la Main-d'œuvre pourrait et même devrait participer à certains de nos programmes de deux ans. Les jeunes et les moins jeunes qui s'inscrivent à ces programmes de deux ans ont autant besoin de l'aide du gouvernement fédéral que ceux qui entreprennent un cours d'un an. En fait, ils en ont probablement plus besoin en raison de la durée du cours.

Le président: On nous a également dit à plusieurs reprises—je suis sûr d'avoir entendu ce commentaire au moins une fois—que bien des gens, surtout dans le secteur industriel, sont d'avis qu'au Canada et à Terre-Neuve, on insiste depuis trop longtemps sur la formation institutionnelle, la formation en institution et en classe. Selon eux, il y aurait peut-être lieu d'affecter ailleurs une partie de ces 800 millions de dollars, d'augmenter le budget ou d'accorder plus d'importance à la formation en cours d'emploi à l'apprentissage. Je reviens à M. Alcock, ou à M. Etchegary que nous avons également entendu, qui ont tous deux affirmé qu'un jeune sortant d'une école de métiers ne possède que des connaissances de base et n'est pas en mesure de faire dès le début un travail digne d'un ouvrier chevronné, qu'importe le cours qu'il a suivi. On a souvent répété que si une plus grande partie de la formation était donnée en cours d'emploi, les étudiants seraient peut-être mieux préparés. Vous qui avez beaucoup d'expérience dans ce domaine, qu'en pensez-vous?

M. Osmond: Pour une bonne part, les universités ont accepté ce concept, notamment dans le domaine du génie et . . .

Le président: En commerce?

M. Osmond: . . . de la médecine je crois. En comptabilité, il existe ce qu'on appelle un programme coopératif dans le cadre duquel les étudiants ont un semestre de cours et un semestre de stage pratique. Je crois personnellement qu'il s'agit d'une excellente formule, mais il serait impossible de l'appliquer à un cours d'une année. A l'université, la plupart des diplômes exigent trois à cinq années d'études, et les étudiants ont donc le temps nécessaire. Dans le cas d'un programme de cinq ans,

[Texte]

program they are going to spend two and a half years in university and two and a half in industry, so they have a sufficient amount of time.

As I stated earlier, in my particular school, except for one course, the students are there for only a nine-month period, and if anybody thinks we can train somebody in nine months to become a tradesman they had better start thinking again. It is impossible. We only train them in the basics. We only profess to train them in the basics. We only have the capability to train them in the basics within that time period.

The Chairman: Mr. Osmond, any comments or anything you would like to add before we call the next witness? Mr. McDermid?

Mr. McDermid: One question. Do you have any power to change your curriculum, or is that directed from a central ministry of education?

Mr. Osmond: Primarily it is directed, I suppose, by the directors within our division. We do have not the power, but we certainly have the right, to recommend, which we often do. For example, at the present time I have a recommendation in to the government whereby we hope to change part of our business education course to a two-year secretarial science course, for the same basic reasons you were talking about a short while ago. Our young girls are going out, they are good office workers, but they are not necessarily qualified to be top-notch secretaries. They have to learn this on the job. Maybe you do not have the time to teach a girl on the job to become a top-notch secretary, you want one who is top-notch to walk into your office. The majority of our first-year girls are not capable of doing that. Secretarial science, a two-year program, yes: they would be qualified to go into this direction. Secondly, we also have a recommendation in for a two-year accounting course, whereby a young man or a young woman could go into the field and become a junior accountant. At the end of one year in clerk accounting, they are not qualified to do this.

• 1520

Back a few years ago our drafting program used to be a one-year program. As a result of consultation with industry, we found that most drafting offices are small, independent offices. A small independent engineering firm which probably has three draftsmen in its office—those people do not have the time to train further a young man who has come in with only one year of experience. As a result of this consultation, we changed our drafting program to a two-year program. Since that time we have had no complaints from industry. They are now satisfied with the product they are getting because they are capable of going in and going to work as a draftsman. They may not be able to produce at 100 per cent, but they can produce at 85 or 90 per cent. In other words, they can make dollars for you as the owner of the firm.

Mr. McDermid: Let me just follow up on what I am getting at. One of the problems that have been touched on is manpower forecasting. It is atrocious in this country. Yet it is a science which really has not been developed, and in my brief experi-

[Traduction]

l'étudiant passe deux années et demie à l'université et deux années et demie en milieu de travail; ils ont donc suffisamment de temps.

Comme je le disais plus tôt, dans mon école, à l'exception d'un cours, les étudiants ne sont avec nous que pour neuf mois, et il est insensé de croire qu'on peut former des hommes de métier en si peu de temps. C'est impossible. Nous ne leur enseignons que les rudiments. Nous n'affirmons pas le contraire. En si peu de temps, nous ne sommes pas en mesure de leur en apprendre davantage.

Le président: Monsieur Osmond, désirez-vous ajouter quelque chose avant que nous passions au prochain témoin? Monsieur McDermid?

M. McDermid: J'ai une question. Êtes-vous en mesure de modifier votre programme d'études? Vous est-il imposé par le ministère de l'Éducation?

M. Osmond: Je présume qu'il est d'abord arrêté par les directeurs de notre division. Nous ne sommes pas autorisés à effectuer des changements, mais nous avons certainement le droit de faire des recommandations, ce qui se produit souvent. Par exemple, j'ai récemment recommandé au gouvernement de changer une partie de notre cours d'initiation aux affaires en un cours de secrétariat d'une durée de deux ans; j'ai fait cette recommandation pour les mêmes raisons évoquées tout à l'heure. Quand les jeunes filles sortent de l'école, elles font un bon travail de bureau, mais elles ne sont pas nécessairement des secrétaires de premier ordre. Elles doivent apprendre en cours d'emploi. Vous n'avez peut-être pas le temps de leur montrer ce qu'il faut faire pour devenir excellentes; vous voulez obtenir tout de suite une secrétaire hors pair. La majorité de nos étudiantes de première année sont incapables d'offrir un tel service. Si le cours de secrétariat durait 2 ans, elles pourraient le faire car elles auraient les compétences voulues. Deuxièmement, nous avons également recommandé la mise sur pied d'un cours de comptabilité de deux ans qui permettrait au jeune étudiant ou à la jeune étudiante de travailler comme aide-comptable. Avec seulement un an de cours, ils ne sont pas en mesure d'atteindre ce niveau.

Il y a quelques années, notre programme de dessin durait un an. Par suite de consultations avec des représentants de l'industrie, nous avons constaté que la plupart des bureaux de dessin sont de petite taille et indépendants. Dans les petits bureaux d'ingénieurs qui ne comptent probablement que 3 dessinateurs, on n'a pas le temps de compléter la formation du jeune qui n'a qu'une seule année d'expérience. Après ces consultations, nous avons donc modifié notre programme de dessin industriel pour en faire un programme de deux ans. Depuis, nous n'avons reçu aucune plainte des représentants de l'industrie, car ils sont maintenant satisfaits du produit qu'ils obtiennent. Les jeunes sont vraiment capables de travailler comme dessinateurs. Ils n'offrent peut-être pas un rendement de 100 p. 100, mais ils peuvent atteindre 85 ou 90 p. 100. Autrement dit, ils sont rentables.

M. McDermid: Permettez-moi de poursuivre ce que je disais. Nous avons déjà abordé le problème des prévisions en main-d'œuvre. La situation est catastrophique au pays. Je vous accorde qu'il s'agit d'une science qui n'a pas vraiment été mise

[Text]

ence in looking into this matter I am not sure it is going to be. But an experiment is going on now in this country which I am finding rather fascinating. It is being done on a local basis. Whereas someone like yourself, who has a very important responsibility in the community, and that is in training young people, meets on a regular basis with those people involved in the industries and in commerce within a community—and the chairman of the committee might be a Mr. Munro, for example, from a local industry, who chairs his committee with a group of his colleagues in other fields of business, who themselves do a little forecasting on what they are going to need in their specific industry in their specific area over the next year or the next two years—and then go to the educational institutions or have the educational institutions there, and say this is what we think we are going to need, this is how you should adjust your training or you should adjust your enrolment—for example, there is no sense knocking out 40 secretaries if the community can only absorb 10—this is being conducted on an experimental basis. Can you see that type of thing working in an area such as Grand Falls if you are given the latitude to control enrolment and, I guess, somewhat, curriculum?

Mr. Osmond: Well, in an area the size of Grand Falls, if we were to get down solely to training for Grand Falls, you could immediately take two-thirds of my school and use it for something else. I would not need it, because there is no way an area the size we have here can absorb the young people we train. It is totally impossible.

I would love for Don Munro to come up tomorrow and say he is going to hire all 300 of my students next spring. But there is no way an industry of that nature could absorb even a very, very small percentage of that number, because they have their established numbers for years, and it is only the few people who go out through retirement or unfortunately die who have to be replaced on an annual basis.

Of course, when I refer to training in Grand Falls, I am not dealing solely with the Town of Grand Falls. Actually, in geographical size, excluding Labrador, which is much, much larger, of course, and has the one school—excluding that one particular area, the Grand Falls school serves the largest geographical area in the province; not necessarily the largest population area, by any means, but geographically, yes, by far the largest. You know, we go all the way down to—and I am sure Mr. Tobin is familiar with what I am talking about—down to the Bay D'Espoir area, Hermitage, Belleoram, all that section; west to Badger and Buchans; east as far as Bishop's Falls; and north up through Leading Tickle and Point Leamington, and all that area. So we cover a large, large area; and the majority of my students do not even belong to Grand Falls or Windsor at all. I would say about 75 per cent of them come from outside of the boundaries of our twin towns.

• 1525

Mr. McDermid: I will ask one of the questions I asked earlier and did not get an answer to. Do you follow up on your students to find out where they go?

[Translation]

au point et qui, si j'en juge d'après ma courte expérience dans ce domaine, ne le sera peut-être pas. Toutefois, une expérience est actuellement en cours au pays, et je la trouve fascinante. Voici ce qui se produit à l'échelle locale: une personne comme vous, à qui est confiée l'importante responsabilité de former les jeunes gens, rencontre régulièrement les représentants des industries et des entreprises d'une communauté. Le comité peut être présidé par quelqu'un comme M. Munro par exemple, représentant d'une industrie locale et être composé de personnes représentant d'autres secteurs commerciaux qui font elles-mêmes un peu de prévisions pour connaître leurs besoins des prochaines années. Ces gens s'adressent ensuite aux établissements d'enseignement et leur expliquent quelle sera la nature de leurs besoins, en leur proposant de modifier les programmes d'études ou de limiter le nombre des admissions. Par exemple, il est inutile de former quarante secrétaires dans une communauté qui ne peut en absorber que dix. Ce projet est mené de façon expérimentale. Croyez-vous qu'une telle méthode serait applicable dans une région comme Grand Falls, si l'on vous accordait la liberté de contrôler les inscriptions et, dans une certaine mesure, les programmes d'études?

M. Osmond: Si je ne devais assurer la formation que pour les industries de Grand Falls, vous pourriez immédiatement fermer les deux tiers de mon école et utiliser les locaux à d'autres fins. Je n'en aurais pas besoin puisqu'une communauté de cette taille ne saurait en aucune manière absorber tous les jeunes gens que nous formons. C'est absolument impossible.

Je voudrais bien que Don Munro vienne me voir demain en me disant qu'il est prêt à embaucher mes 300 étudiants le printemps prochain. Mais il serait impossible pour une industrie de cette nature d'absorber ne serait-ce qu'un très petit pourcentage de ces étudiants, car son personnel est déjà établi depuis des années; on n'embauche que pour remplacer les quelques personnes qui prennent leur retraite ou qui meurent.

Evidemment, quand je parle de la formation à Grand Falls, je ne parle pas uniquement de la ville de Grand Falls. De fait, si l'on exclut le Labrador qui est une région beaucoup plus vaste et qui a sa propre école, l'école de Grand Falls dessert la plus grande région géographique de la province; ce n'est peut-être pas nécessairement le plus grand bassin de population, mais c'est certainement de loin la plus grande région géographique. La région, comme vous le dira sans doute M. Tobin, s'étend jusqu'à la Baie d'Espoir, Hermitage, Belleoram et les alentours. À l'ouest, elle comprend Badger et Buchans; à l'est, elle s'étend jusqu'à Bishop's Falls et au nord jusqu'à Leading Tickle et Point Leamington. C'est donc une région très vaste. Soixante-quinze p. 100 de mes étudiants n'habitent même pas Grand Falls ou Windsor, mais viennent de l'extérieur de nos villes jumelles.

M. McDermid: Puisqu'on ne m'a pas répondu, je vais reposer l'une de mes questions. Faites-vous quelque chose pour savoir ce que deviennent vos étudiants?

[Texte]

Mr. Osmond: We try. It is very difficult. Most people have a tendency to be forgetful or lazy, or call it what you like, when it comes to filling out a form after the fact. So it is very difficult.

We have done it on numerous occasions and sent out forms to all of our students who have finished. For example, for last year, if we get 10 per cent of the forms back completed, we are doing well.

Our best source of finding out actually where our students do eventually end up is through our instructional staff. Students do have a tendency to keep in touch with their individual personal instructors and they do let them know that they have landed a job here or somewhere else; and this way we do get feedback. That is about the most reliable source, actually.

M. Marceau: J'ai deux questions. Premièrement, j'aimerais avoir vos commentaires sur l'assurance-chômage. On nous dit que l'assurance-chômage est beaucoup trop généreuse, que les gens reçoivent de l'argent et ne sont pas intéressés à travailler. Est-ce qu'ici, à Terre-Neuve, ce commentaire-là est fondé et, d'une façon générale, qu'est-ce que vous en pensez?

Ma deuxième question. Le Comité a constaté que, d'une part, il y avait beaucoup de chômage, et que d'autre part, il y avait des emplois qui n'étaient pas comblés. Est-ce que la situation est la même ici à Terre-Neuve? Est-ce qu'il y a des emplois qui ne sont pas comblés? Est-ce que vous prévoyez que la situation continuera d'être la même à l'avenir?

Mr. Osmond: With respect to your last question, I think you will find this to be basically true, that there are a lot of jobs that go unfilled. I mean, you can pick up the daily newspapers any day you wish and there are any number of jobs advertised; and at the same time, we do have, as anyone familiar with our province well knows, a large number of unemployed people.

I think basically our unemployed people are primarily unemployed because they are uneducated: I am firmly convinced of this; or, at least, they are not educated enough to fill the vacancies that do exist. In the same light, we do not necessarily have the highly technical form of training to train some of the people for the jobs that are going begging in the newspaper.

• 1530

It would be difficult to ever get those two ends to meet. The simple fact is that for some of the jobs that are going begging in the newspaper there might be, in the whole province, only three openings requiring that type of an individual, and how do you financially justify setting up a training program that is going to train three people? This is ridiculous and we have to accept it as such. Economics just will not permit it. So in that sense we will always have this situation to some degree, and I am sure all of Canada has the same situation. Montreal, Toronto, wherever you like, you are going to have this situation because only a small segment of people fit into that category, and for one city or one town to try to institute a program of training in that one area would be totally irresponsible. They have to go where a total number of people from this province and from Nova Scotia and from Toronto and

[Traduction]

M. Osmond: Oui, mais c'est très difficile. En général, les gens oublient ou sont trop paresseux pour remplir une formule après coup.

A maintes reprises, nous avons envoyé des formules à tous les diplômés. Pour l'année dernière, si l'on nous renvoie 10 p. 100 des formules remplies, nous considérons cela comme une bonne moyenne.

Notre personnel enseignant est le mieux en mesure de nous dire ce que deviennent nos étudiants car ces derniers restent généralement en contact avec leurs professeurs respectifs et leur disent où ils ont réussi à trouver de l'emploi. C'est ainsi que nous recevons l'information. C'est véritablement la source la plus sûre.

Mr. Marceau: I have two questions. First, I would like to hear your comments on unemployment insurance. We are told that the conditions are much too lax, that people are getting money who have no interest in working. Does that comment apply here in Newfoundland and what is your opinion on the situation, generally speaking?

Second, the Committee has noted that while there may have been a good deal of unemployment, there were also many jobs which had not been filled. Is that the case in Newfoundland? Are there jobs available? Do you feel that the situation will remain as such in the future?

M. Osmond: Pour répondre à votre dernière question, je dirai qu'il y a beaucoup d'emplois inoccupés. Les offres d'emploi ne manquent pas dans les journaux. Cependant, comme tout le monde le sait, notre province connaît un taux de chômage très élevé.

Si les gens ne travaillent pas, c'est d'abord parce qu'ils ne sont pas instruits, j'en suis convaincu. Du moins, s'ils le sont, ils ne le sont pas suffisamment pour pourvoir aux postes vacants. Également, nous ne pouvons offrir une formation assez technique pour qualifier les gens et les rendre aptes à combler les postes annoncés dans les journaux.

Il serait très difficile de faire concorder les deux choses, car il arrive tout simplement qu'il n'y ait pour certains emplois offerts dans les journaux que trois postes à pourvoir à l'échelle de la province. Comment peut-on justifier financièrement la mise sur pied d'un programme de formation pour trois personnes seulement? C'est ridicule et il faut l'accepter. Le sens de l'économie ne permettra pas de faire autrement. Dans une certaine mesure, cette situation existera toujours au Canada. Où que vous alliez, à Montréal, à Toronto, ou ailleurs, il sera toujours tout à fait déraisonnable de tenter de lancer un programme de formation dans une région pour qualifier un petit nombre de personnes. Il faut instaurer des programmes là où ils profiteront au maximum de personnes, qu'elles viennent de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, de Toronto ou de Montréal.

[Text]

from Montreal can eventually end up together and be trained in this specific field.

As for the first question, I believe you were referring to unemployment insurance and its abuse or otherwise. You have stated, and it has been stated many times, I am sure, that as long as people get their unemployment insurance they are quite willing to sit back and keep on receiving it. I basically find it hard to accept that this applies to people in general. You will get the odd individual, yes. You will get the odd individual who will not work any more than he absolutely must, and you will get the individual who is going to work 14 hours a day every day of his life because he enjoys doing it. So where do you draw the line? Unemployment insurance is designed to assist the person who is temporarily out of work. We like to believe this is its prime function. We like to believe we have enough confidence and faith in our people that this is correct.

Mr. Marceau: You want these programs to stay.

Mr. Osmond: Unemployment insurance? Yes, I think so.

Mr. Chairman: Before we call our next witness, I have one last question I would like to put to you, and it is basically this:

These training programs across Canada, although somewhat different in different provinces, are basically similar programs. Do educators and those that set the curriculum—And this is a kind of nasty phrase that no politician would like to mouth, but are we training for export in Newfoundland? The reality is that we are exporting a lot of people; 25 per cent of the population of the town of Fort McMurray, Alberta, I am told, is comprised of Newfoundlanders. Should we, or are we, training for export? In other words, we know we have a supply of labour in Newfoundland, we have a demand for labour in Alberta. Should we in Newfoundland, knowing there is a demand in Alberta, knowing two tar sands projects will require 6,000 people, be adjusting our curriculum consciously to provide our students, our young people, with a skill so that if they cannot get a job in Newfoundland at least they can get a job somewhere else in Canada if they want to move?

Mr. Osmond: I would prefer to think we are training people to get gainful employment.

The Chairman: In Newfoundland or in Canada?

Mr. Osmond: It does not matter where. A man has got to live and he has got to make a dollar in order to do so. What does it matter if he gets it in Ottawa or in St. John's or in Grand Falls?

Mr. Marceau: Are the young people ready to move?

Mr. Osmond: They are much more willing now than they were when I started in this vocational system 17 years ago. They were much more reluctant to move then. Now they are becoming less so, primarily, I suppose, because our province is becoming more educated. We have better means of transportation and communications within our province. People can get

[Translation]

Quant à la première question portant sur l'assurance-chômage et les abus qu'on en fait, on a déclaré à maintes reprises, j'en suis sûr, que les gens continueront de se désintéresser du travail tant et aussi longtemps que l'assurance-chômage leur sera offerte. Personnellement, j'ai du mal à croire que cela vaille pour tout le monde. Bien sûr, on trouvera des gens qui ne veulent pas travailler plus qu'il le faut; mais on trouvera aussi des gens qui travailleront quatorze heures par jour toute leur vie parce qu'ils aiment le faire. Comment faire la part des choses? L'assurance-chômage a pour objet d'aider ceux qui sont sans travail jusqu'à ce qu'ils en trouvent. Nous aimons croire que c'est là sa fonction première. Nous aimons croire que notre confiance et notre foi en la population ne nous donneront pas tort.

Mr. Marceau: Vous voulez que ces programmes soient maintenus.

Mr. Osmond: Les programmes d'assurance-chômage? En effet.

Le président: Avant d'entendre le prochain témoin, j'aimerais vous poser une dernière question.

Les programmes de formation offerts au pays, bien qu'ils diffèrent selon les provinces, se ressemblent au fond. Les éducateurs et les responsables des programmes d'études établissent-ils une formation en vue d'exporter la main-d'œuvre de Terre-Neuve? Aucun homme ou femme politique n'aimerait insinuer de telles choses, mais il reste qu'on exporte beaucoup de main-d'œuvre. On me dit que les Terre-neuviens constituent 25 p. 100 de la population de la ville de Fort McMurray en Alberta. Formons-nous ou devons-nous former de la main-d'œuvre pour l'exportation? En d'autres termes, nous avons un réservoir de main-d'œuvre à Terre-Neuve et la demande est en Alberta. Sachant cela, sachant que deux projets d'exploitation des sables bitumineux nécessiteront 6,000 ouvriers, ne devrait-on pas ajuster les programmes d'études offerts à Terre-Neuve en fonction des compétences demandées ailleurs au Canada? Ne devrait-on pas doter nos étudiants, la jeunesse canadienne, des connaissances qui leur permettront de quitter la province pour pouvoir travailler ailleurs au pays s'ils ne trouvent pas d'emploi à Terre-Neuve?

Mr. Osmond: J'aimerais croire qu'on forme des gens pour qu'ils puissent trouver des emplois rémunérés.

Le président: A Terre-Neuve ou au Canada?

Mr. Osmond: Peu importe. Un homme doit vivre et il lui faut de l'argent pour le faire. Qu'importe s'il le trouve à Ottawa, à Saint-Jean ou à Grand Falls?

Mr. Marceau: Les jeunes sont-ils prêts à se déplacer?

Mr. Osmond: Beaucoup plus maintenant qu'à l'époque où j'ai commencé dans ce métier il y a 17 ans. Ils hésitaient alors beaucoup plus à aller ailleurs. Ils sont beaucoup moins réticents maintenant, essentiellement parce que la population est de plus en plus instruite, je suppose. Les moyens de transport et de communication dans la province ont été améliorés. Les

[Texte]

out of the outports a hell of a lot easier and quicker than they could 20 years go. They see more of what is going on on the outside, and they are now willing to move. Some you are not going to move anyway.

• 1535

The Chairman: Thank you very much, Mr. Osmond. I am particularly glad to hear your comments on the last question. Personally—I cannot speak for the committee—I think it is important that people in our province, people in Canada, be able to move and live wherever they choose to live in Canada. I think it is important we recognize that in our training programs and we train our people, in whatever province we live in, to find a job anywhere in Canada, and we do not balkanize the country.

Mr. Osmond: We often get accused of overtraining.

The Chairman: Yes.

Mr. Osmond: When there are no jobs available, I am firmly convinced that a young man on the street looking for a job is a hell of a lot better off if he has training than if he is on the street looking for a job without training.

The Chairman: I agree, sir.

Again, thank you very much for the presentation. I know I can say on behalf of my colleagues it was most informative and most interesting and we certainly enjoyed your humour in the earlier brief. Thank you very much, Mr. Osmond.

I would like to call upon Mayor Charles Edwards of the Town of Grand Falls.

Mayor Edwards, if you have someone with you you would like to join you at the witness table, by all means. We welcome you. His Worship Mayor Charles Edwards (Town of Grand Falls): I am not going to stay that long, so I do not think I need any support.

His Worship Mayor Charles Edwards (Town of Grand Falls): I am not going to stay that long, so I do not think I need any support.

Good afternoon, gentlemen. I direct my attention to the parliamentary task force. Thank you for inviting me to join you this afternoon. I have a submission to the task force on employment.

First, we must point with pride to the importance of the Canadian work force, the backbone of the nation. We must recognize at this time two factors the task force on employment must consider, and they are male and female, a situation not known to any great extent prior to World War II.

A great deal of this country's unemployment problems can be traced to an economic slow-down. Records indicate there are those of the unemployed who do not match up with jobs that are available. The secondary and most important of the commercial and industrial sector is small business, the muscle of free enterprise, with literally thousands of outlets. In times of recession it suffers greatly. In trying times and without consideration of much-needed relief, widespread unemployment

[Traduction]

gens peuvent sortir des petits ports éloignés beaucoup plus facilement et beaucoup plus vite qu'il y a 20 ans. Ils sont plus en contact avec ce qui se passe ailleurs et ils sont prêts à se déplacer. Il y en a qui ne partiront jamais toutefois.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Osmond. Je suis particulièrement heureux de vos commentaires sur la dernière question. Pour ma part—je ne peux parler au nom du Comité—je crois qu'il est important que les habitants de notre province, que les Canadiens, puissent se déplacer dans le pays pour aller vivre là où ils veulent. En élaborant les programmes de formation, il faut tenir compte de l'importance de la mobilité de la population active et veiller à ne pas balkaniser le pays.

Mr. Osmond: On nous reproche souvent d'offrir trop de formation.

Le président: Oui.

M. Osmond: Lorsqu'il n'y a pas de débouchés, je crois fermement qu'un jeune à la recherche d'un emploi se trouve dans une position avantageuse s'il a déjà reçu une formation.

Le président: Je suis d'accord avec vous, monsieur.

Encore une fois, je vous remercie de votre exposé. Je peux parler au nom de mes collègues et vous féliciter d'un mémoire aussi instructif et intéressant que spirituel. Merci beaucoup, monsieur Osmond.

J'invite maintenant le maire Charles Edwards de la ville de Grand Falls à nous adresser la parole.

Monsieur le maire, vous êtes libre, bien sûr, d'inviter les gens qui vous accompagnent à s'asseoir avec vous à la table des témoins. Bienvenue au Comité.

Le maire Charles Edwards (ville de Grand Falls): Je ne vais pas rester longtemps, aussi je n'ai pas besoin d'appui.

Bonjour, messieurs. Je remercie les membres du groupe de travail parlementaire de m'avoir invité à me joindre à eux cet après-midi. J'ai un mémoire à vous présenter.

D'abord, c'est avec fierté que nous devons signaler l'importance de la population ouvrière canadienne, le pivot du pays. Pour l'heure, le groupe de travail sur l'emploi doit tenir compte du fait que la population active se compose maintenant d'hommes aussi bien que de femmes, situation qui était dans une grande mesure inconnue avant la Seconde Guerre mondiale.

Bon nombre de nos problèmes d'emploi peuvent être attribués au ralentissement de l'activité économique. Les chiffres montrent que certaines personnes sans emploi n'ont pas les compétences voulues pour combler les postes vacants. C'est la petite entreprise qui est la plus importante du secteur commercial et industriel, le point fort de la libre entreprise, avec ses milliers de débouchés. Elle souffre énormément en période de récession. Le chômage généralisé provoque d'innombrables

[Text]

ment causes innumerable business failures. Tax reduction, not always popular in some quarters, would be a welcome assistance. Without it, opportunities—nonexistent.

The work force in itself is a new language. Employees want meaningful employment and satisfying careers and find it difficult to settle for less.

Why do "help wanted" notices go unnoticed in a country where a million or more people are out of work? No one knows for sure how many jobs are available. Some people reason that most of the vacant positions require skills the unemployed do not possess, while others are low-paying menial positions with little or no promise.

Unlike their parents, the cross-section of people today are restless. They belong to a materialistic world, well paid. Sometimes they show a discomfort in their jobs by protesting against job stress. Unlike the attitudes of older workers, the new worker of today lays claim to be better educated and wants more of the world's goods. Their demand is for higher wages, shorter work regardless of productivity.

• 1540

The sagging economy and labour costs, coupled with more people than there are jobs, concern us all. We find labour shortages in some parts of the country and high unemployment in others which tends to create an imbalance.

Migration appears to be one way to approach the problem.

I do not think that we can model ourselves after anyone, but lessons from the past of government attempts to provide work for the unemployed show that it produces more inflation than it does jobs. We can understand the concern when in the next five years or so a modest figure of one to two million newcomers will be seeking work opportunities; but, as in the past, seminars such as this task force study will attempt to make way for them.

The work force is everchanging and rotating. Some workers are content to do what they are doing and ask for nothing better; others work for firms which have a policy of promoting from within and providing special courses for on-the-job training. The pulp and paper industry is a good example.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Edwards. Mr. Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le maire. Vous avez présenté un rapport qui est court, mais qui est intéressant.

Je vais vous poser une question d'ordre général. Comment voyez-vous le développement futur de la province de Terre-Neuve? Est-ce que vous le voyez dans les domaines qui existent actuellement, à savoir les pêches et le bois, ou le voyez-vous dans le développement des richesses naturelles dont on parle de plus en plus?

[Translation]

faillites en période difficile. Une réduction des impôts, qui ne serait pas bien reçue dans certains milieux, serait accueillie chaleureusement par les petites entreprises. Autrement, les possibilités d'emploi disparaîtraient.

La main-d'œuvre est en soi un terme nouveau. Les employés veulent des postes gratifiants et des carrières satisfaisantes et peuvent difficilement accepter moins.

Pourquoi les offres d'emploi des journaux demeurent-elles sans réponse dans un pays où le chômage touche plus d'un million de gens? Personne ne sait au juste combien de postes sont offerts. Certains prétendent que la plupart des postes vacants nécessitent des compétences que ne possèdent pas les gens sans travail et que les autres ne se résument qu'à des emplois de subalternes mal rémunérés offrant peu de possibilités.

Contrairement à leurs parents, les gens d'aujourd'hui sont généralement plus impatientes. Ils vivent dans un monde matérialiste où les travailleurs sont bien payés. Parfois, ils manifestent leur insatisfaction en protestant contre le stress que comportent leurs tâches. A la différence des générations précédentes, l'ouvrier d'aujourd'hui prétend être mieux instruit et réclame une portion plus importante des biens du monde. Il demande des salaires plus élevés et moins de travail, sans égard à la productivité.

Le fléchissement de l'économie ainsi que le coût élevé et le surplus de main-d'œuvre nous préoccupent tous. Un déséquilibre résulte du manque de main-d'œuvre dans certaines régions du pays et du taux élevé du chômage dans d'autres.

La migration ouvrière semble constituer l'une des solutions possibles au problème.

Je ne crois pas qu'on puisse suivre l'exemple de qui que ce soit. Les efforts déployés par les gouvernements dans le passé en vue d'améliorer la situation ont fini par créer plus d'inflation que d'emploi. On comprend l'inquiétude qui se fait sentir lorsqu'on apprend qu'entre un et deux millions de personnes entreront sur le marché du travail au cours des cinq prochaines années. Toutefois, comme par le passé, les études effectuées par des groupes comme le vôtre tenteront de leur préparer la voie.

La main-d'œuvre est en constante évolution. Certains se contentent du statu quo et ne demandent pas mieux; d'autres travaillent dans des compagnies dont la politique est de favoriser d'abord ses propres employés et d'offrir une formation sur le tas. L'industrie des pâtes et des papiers en est un bon exemple.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Edwards. Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Mayor. Your presentation was short, but interesting nonetheless.

I would like to ask a very general question. In what sector do you feel the future of Newfoundland lies? Do you see it in the existing industries, like fisheries and forestry, or do you feel the development will be in the area of natural resources which are making more and more news every day?

[Texte]

Si je vous pose cette question-là, c'est que, ce matin, mon collègue et moi, nous parlions du fait que 4,000 personnes, par semaine, entraient en Alberta. Cela cause des problèmes. Si la province de Terre-Neuve s'oriente dans la même direction, vous croyez-vous que c'est une bonne chose?

Mr. Edwards: It is pretty hard to hear through this thing. This is in two languages. I think I was hearing English one time and French another.

Mr. Marceau: What is the future of your province? Fishery, pulp and paper, or resources?

Mr. Edwards: Well, it is a combination of all. Fish is our stable industry but then, on the other hand, it is not everything. Pulp and paper is very important, and that is not everything. We have mining, and that is not everything. We have agriculture, and that is not everything. But put it all together—and that is what makes us what we are.

Mr. Marceau: But you have no preference?

Mr. Edwards: No, I do not have a preference. Oil is one thing and agriculture another; pulp and paper is yet another. It is true we cannot live on just any one. We must live with them all because everybody cannot be employed doing the same thing. Out on the prairies maybe you have wheat and you have agriculture, but again on the other hand you cannot live on that alone; you need commerce and you must have oil which is very important and electricity. But I do not think you can lay claim to any particular one.

Mr. Marceau: What is the mood of the population here? Are they confident about the future?

Mr. Edwards: I think the mood is good. As we heard there a little while ago there is some migration, but that is happening throughout the land; say, in five- and ten-year periods, you find people move and that kind of thing. Well, some people stay in the one place but a lot of people do not; they move around and go from job to job. For instance, in the government some people just move from one job to another; they may be posted into an area and that is all well and good. But they do not stay in one place, in other words, they are not grounded. And I do not think anyone in Newfoundland feels that he is grounded because in our work force we have a lot of skilled men. We have skilled men for just about everything we want. Like Alberta when they started their oil business out there, they did not have skilled oil men. But it did not take them very long to find the accomplished people. Like we will here. I think there is a sufficient number of people here with enough knowledge and just a few weeks of on-the-job training and that kind of thing to do the work—and away we go!

• 1545

Mr. Marceau: You referred in your brief to male and female. What is your precise point? You did not elaborate on that point.

Mr. Edwards: No, I did not think it was necessary to elaborate because when we realize that youth forms 30 to 50 per cent of the unemployed, some plan must be considered. Highly recommended is a work study program in which a

[Traduction]

I am asking you that question after a discussion my colleague and I had this morning about the fact that 4,000 people enter Alberta every week. This causes some problems. If Newfoundland is to head in the same direction, do you feel this would be beneficial for the province?

M. Edwards: J'entends très mal avec cet écouteur. Je reçois les deux langues à la fois.

M. Marceau: Dans quel domaine l'avenir de votre province réside-t-il? Dans les pêches, les pâtes et papiers ou les ressources?

M. Edwards: Dans les trois. La pêche est une industrie stable, mais ce n'est pas tout. Les pâtes et papiers sont très importants, mais ce n'est pas tout. Nous avons des exploitations minières, mais ce n'est pas tout. Nous avons l'agriculture, mais ce n'est pas tout. La somme de ces parties forme notre tout.

M. Marceau: Mais vous n'avez aucune préférence?

M. Edwards: Non. Le pétrole est une chose et l'agriculture en est une autre. L'industrie des pâtes et papiers en est encore une autre. On ne peut dépendre d'une source unique. Il faut les ménager toutes car on ne peut pas tous travailler à la même chose. Dans les Prairies, on ne pourrait pas vivre uniquement du blé et de l'agriculture; il vous faut un secteur commercial et il faut exploiter les ressources pétrolières ainsi que l'électricité. Mais une ressource unique ne suffit pas.

M. Marceau: La population, qu'en pense-t-elle? A-t-elle confiance en l'avenir de la province?

M. Edwards: Je crois que le moral est bon. Comme nous venons de l'entendre, il y a une migration ouvrière qui se produit dans tout le pays. On peut constater néanmoins que des gens ont tendance à se déplacer après cinq ou dix ans. Certains restent sur place, mais plusieurs quittent leur lieu d'origine. Ils se déplacent; ils changent d'emploi. Au gouvernement, on peut changer de poste, on peut être muté dans une autre région et tout cela, c'est très bien. En d'autres termes, on n'est pas limité à un endroit précis. Je crois d'ailleurs qu'il n'y a personne à Terre-Neuve qui estime être immobilisé car nous disposons d'un grand nombre de travailleurs spécialisés dans notre effectif. En effet, nous comptons des travailleurs spécialisés dans à peu près tous les domaines où ils sont nécessaires. La situation est analogue à celle que connaît l'Alberta aux débuts de son industrie pétrolière, alors qu'il y avait pénurie de travailleurs spécialisés. On n'a toutefois pas mis beaucoup de temps pour en trouver, comme ce sera également le cas ici. L'estime que nous disposons d'un nombre suffisant de gens ayant les connaissances voulues pour que quelques semaines de formation en cours d'emploi suffisent pour les lancer.

M. Marceau: Votre mémoire mentionne des hommes et des femmes. Qu'entendez-vous précisément par cela car vous n'avez pas expliqué cela.

M. Edwards: Non, je n'ai pas jugé nécessaire de le faire car lorsqu'on sait que les jeunes correspondent à entre 30 et 50 p. 100 des chômeurs, il est certain qu'il faut envisager un projet quelconque. Nous recommandons vivement un programme

[Text]

young person works part-time and attends school part-time. The employer is the key to this plan and he must be adequately supported for his efforts in this job training.

There is one other thing I think we can add is that the problem has to be handled by an institutional training program. Programs such as this are politically popular, so we must divorce ourselves from the political side of it and probably look to the private sector. You know, if we are going to have a plan like that, it must resemble free enterprise. Government-operated businesses and free enterprise are two different systems altogether. One will fail and the other will prosper. Usually it is free enterprise which prospers.

Mr. Marceau: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Edwards, I have a couple of areas I would like to ask you about. Two weeks ago I was with another committee of Parliament, a DREE committee, and we were in Corner Brook where we heard briefs from not only all over Newfoundland but from groups representing organizations throughout Atlantic Canada. One of them was the Atlantic Provinces Economic Council or APEC. I would like your comments as the Mayor of this town and obviously very involved and interested in the economy of this area on this point. I suppose one of the warnings in their brief was that they were concerned that government people, business people, educators, those people making the decisions, I suppose, the movers and shakers in Newfoundland were having or could have their heads turned. They could become so preoccupied with the glitter and the promise of what some consider to be the false or unrealistic expectation of offshore oil and gas development that some of the more traditional areas of commerce and industry in the province would suffer. The fishery, perhaps the pulp and paper industry, and others could be the victims, and they gave us some statistics.

They said that their research indicated that in the next ten years in Atlantic Canada, some 750,000 jobs would have to be created to meet the growth in the labour market. That figure is not precise; it is rough. But they said that, despite the most optimistic predictions of offshore oil and gas and assuming that the pulp and paper market stayed good and there was not a slump, and assuming the fishery market stayed strong, only 370,000 or so jobs would be created; in other words, a 50 per cent shortfall.

So my question is this, basically a two-sided one for you: one, do you see already overemphasis on oil and gas perhaps and not enough concern about the traditional or the existing economic base? Two, since obviously we are going to have a

[Translation]

d'étude au travail permettant à un jeune de travailler à temps partiel et également d'étudier à temps partiel. C'est l'employeur qui est le pivot d'un tel programme et il doit donc bénéficier d'appuis suffisants en échange de la formation qu'il autorise.

J'ajouterais, d'ailleurs, qu'on devrait résoudre ce problème par le truchement d'une formation en établissement. Toutefois, étant donné que de tels programmes ont de la vogue sur le plan politique, nous devons nous abstenir de participer à cet aspect politique et probablement recourir au secteur privé. Vous savez, s'il est question d'établir ce genre de formation, cela doit se rapprocher de l'entreprise privée. Les entreprises publiques et l'entreprise privée sont des systèmes tout à fait différents. L'un échouera alors que l'autre sera florissant. En général, c'est l'entreprise privée qui réussit.

M. Marceau: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Edwards, j'aimerais vous interroger au sujet de certaines choses. Il y a deux semaines, j'ai travaillé au sein d'un autre comité parlementaire, celui du ministère de l'Expansion économique régionale. Nous nous sommes rendus à Corner Brook où nous avons entendu des témoignages provenant non seulement de Terre-Neuve mais d'organismes de tous les coins des provinces de l'Atlantique. L'un de ces groupes, s'appelait le Conseil économique des provinces de l'Atlantique. En tant que maire de cette ville et donc quelqu'un d'activement intéressé à l'économie de cette région, je vais vous interroger sur le sujet suivant. L'une des mises en garde et préoccupations contenues dans le mémoire portait sur le fait que des fonctionnaires, des commerçants, des éducateurs, des gens qui prennent des décisions, je suppose, les locomotives sur le plan social à Terre-Neuve, laissent certaines choses leur monter à la tête. En effet, ces gens peuvent devenir tellement absorbés par les mirages et les promesses de l'exploitation du pétrole et du gaz sous-marins qu'ils deviennent irréalistes et qu'ils peuvent donc négliger certains domaines plus traditionnels du commerce et de l'industrie dans notre province. Je songe ici aux pêches, à l'industrie des pâtes et papier et à d'autres qui pourraient souffrir de cette attitude et les membres du Conseil nous ont d'ailleurs donné des statistiques là-dessus.

Ils nous ont laissé savoir que d'après leurs recherches, au cours des dix prochaines années, il faudra créer environ 550,000 nouveaux emplois dans les provinces de l'Atlantique pour répondre aux besoins créés par la croissance du marché du travail. Il s'agit de chiffres approximatifs, donc peu précis. Cependant, malgré cela, le Conseil nous a dit que malgré les prévisions les plus optimistes pour ce qui est de la mise en valeur du pétrole et du gaz en mer tout en adoptant l'hypothèse que le marché des pâtes et papiers demeure stable et ne connaisse donc pas de ralentissement et que la même chose vaille pour le domaine des pêches, cela ne créerait que 370,000 emplois environ. Autrement dit, cela représente une moitié trop peu.

J'ai donc une double question à vous poser: premièrement, estimez-vous qu'on insiste déjà trop sur l'exploitation du pétrole et du gaz et qu'on ne se préoccupe peut-être pas assez de la base économique traditionnelle? En second lieu, étant

[Texte]

shortfall of 50 per cent, what do we do about that? Is the migration idea a good one? Are policies designed right now by Quebec and Nova Scotia and being discussed by Newfoundland to protect local job markets in this province a good move or a bad move? I have asked you a mouthful there. I could repeat that if I have made it too much all at once.

Mr. Edwards: Well, you talked about oil, and you talked about migration of people. I think we mentioned that here. As far as the oil industry is concerned, it is just a speculative thing at the moment. It was only last night that we heard that they are working on other step-out wells and all that kind of thing. Certainly, before they go into production, if ever, it will have to be identified a little better than it is now. So, as far as oil is concerned, it is something that is going to be just another industry. As we said before, it will involve perhaps not more than 10,000 people if that. But the spinoff work through hotels, transportation and supply channels, commerce generally, all will assist. The way I see it is that the people who actually work in this thing will be a small minority of our work force.

• 1550

The Chairman: But you do not see for example, that among your own colleagues in this town there is an unrealistic expectation?

Mr. Edwards: You will find people who will leave here. You will find electricians and other tradesmen leaving here. Those fellows will just fit into slots in that business. It is as simple as that. When the Anglo-Newfoundland Development Company established Grand Falls, Newfoundlanders came from other places such as Fortune Bay, Trinity Bay, Conception Bay, and all the bays around the country. It was only a short time before Newfoundlanders were commanding those paper machines and working in the different trades there. You know there is a multitude of trades in a paper mill. That only took a very short time. And, when Corner Brook established itself there was a dropoff here, but any people who left to go into another area were not missed too badly because other people took up their positions. For instance, if I died tomorrow no one would miss me; someone would just drop in here again. We all relate in that manner.

I do not see any great turbulence or anything like that in the labour force because we bring in oil to put in a huge tank, pump it out of there and then send it over to Maine or some place to be processed. What we are going to have to do with that oil is very little.

[Traduction]

donné qu'il est clair que nous ferons face à une pénurie de 50 p. 100, qu'allons-nous faire? L'idée de la migration des travailleurs est-elle bonne? Par ailleurs, discute-t-on à Terre-Neuve du genre de politiques conçues à l'heure actuelle par le Québec et le Nouvelle-Écosse afin de protéger les marchés régionaux de l'emploi? Je vous ai posé une question à plusieurs tiroirs, je m'en rends compte, et je suis disposé à vous la répéter si c'est nécessaire.

M. Edwards: Ma foi, vous avez mentionné la question du pétrole et abordé celle de la migration des travailleurs. Je crois que nous avons déjà parlé de cela ici. Pour ce qui est de l'industrie du pétrole, nous n'en sommes encore qu'aux hypothèses. Pas plus tard qu'hier soir, nous avons entendu dire qu'on travaille sur d'autres puits de forage et tout ce qui s'en suit. Il est certain qu'avant de faire démarrer la production, si jamais cela se produit, il faudra que les travaux soient identifiés avec un peu plus de précision que maintenant. Par conséquent, pour ce qui est de l'industrie du pétrole, elle commencera d'abord par s'ajouter à titre d'autre industrie. Ainsi que nous l'avons déjà dit, elle ne fera appel qu'à 10,000 personnes peut-être, si même on atteint ce nombre. Toutefois, il y aura des retombées bénéfiques à cela par le truchement des exploitations hôtelières, de l'utilisation des systèmes de transport et du recours aux services d'approvisionnements, par le commerce en général. A mon avis, les travailleurs directement engagés dans ce projet ne sont qu'une faible proportion de notre main-d'œuvre.

Le président: Vous n'estimez toutefois pas que vos concitoyens de cette ville nourrissent des espoirs utopiques?

M. Edwards: Ma foi, il y aura des gens qui partiront, des électriciens et d'autres travailleurs qualifiés. Ils pourront combler des postes vacants dans l'entreprise, et voilà. Lorsque l'entreprise Anglo-Newfoundland Company a établi son projet à Grand Falls, les Terre-neuviens s'y sont rendus d'endroits comme Fortune Bay, Trinity Bay, Conception Bay et toutes les autres baies de la province. En un rien de temps, ce sont des Terre-neuviens qui faisaient fonctionner les machines à papier et qui travaillaient dans les divers métiers qui étaient représentés là. Vous n'ignorez pas qu'on trouve un grand nombre de métiers dans une usine de pâtes et papier. Or, cela ne nous a pris que très peu de temps pour combler ces postes. Et quand une usine a été ouverte à Corner Brook, il y a eu quelques départs ici mais tous ceux qui ont quitté pour se rendre dans une autre région ne nous ont pas trop manqués parce que leurs postes ont été comblés par d'autres. Ainsi, si je mourais demain je ne manquerais à personne car quelqu'un viendrait ici prendre ma place. C'est ainsi que nous créons des liens entre nous.

Je ne prévois donc pas de grandes perturbations ou quelque chose d'approchant au sein de la main-d'œuvre seulement parce que nous acheminons du pétrole ensuite nous le déversons dans un immense réservoir, parce que nous l'extrayons de l'océan pour ensuite l'acheminer vers le Maine ou quelque part ailleurs où il sera raffiné. Nous aurons très peu à voir avec ce pétrole.

[Text]

The Chairman: Very good, sir. Thank you very much for coming.

Mr. Edwards: Thank you very much.

The Chairman: We certainly appreciate your brief and your comments.

Mr. Edwards: Well I enjoyed coming here, and I am not kidding you about that.

The Chairman: I should also tell you on behalf of the committee that we are very happy to be in your town. Although I have been in Grand Falls before, I took an opportunity to have a stroll this morning. My home town is Stephenville. But I walked down and saw Abitibi-Price. So I guess our two home towns have very much in common in that way: the pulp and paper industry is important.

Mr. Edwards: I noticed you in town this morning. I could not recall you by name but I had seen you before on other occasions but I had forgotten where until I stepped in here.

Mr. Marceau: I have got the same in my riding; I have got Abitibi-Price.

Mr. Edwards: Oh yes?

Mr. Marceau: They are on strike at Abitibi. They are on strike at this time.

Mr. Edwards: Where?

Mr. Marceau: Jonquière. Naudville, Quebec.

The Chairman: Well, thank you very much.

Mr. Edwards: Thank you.

The Chairman: Now the gentleman who keeps all our constituents employed. I ask Mr. Don Munro to please come forward. Mr. Munro is with the Abitibi-Price (Nfld) Pulp & Paper Co. Ltd. mill here in Grand Falls. Good day, sir.

Mr. D. Munro (Resident Manager, Abitibi-Price (Nfld) Pulp & Paper Co. Ltd., Grand Falls, Newfoundland): Mr. Chairman; gentlemen; as we had no request before the employment opportunities commission, it was not my intention to appear before you. However, last Friday, I was called and asked if I would, so I agreed to come to tell you perhaps how we fill our training needs and to be prepared to discuss or answer comment on questions. So that is the nature of my verbal presentation.

Perhaps to keep in tradition with these committees I should back up a little bit and say that my name is Mr. Don Munro. I was born in Montreal. I have lived and worked in five different provinces in Canada. I am an engineer by training and background, and I am currently the general manager of Abitibi-Price here in Grand Falls.

As a major employer in the area, we have needs in four basic categories of employees. Although these are pretty broad groups I have lumped them in here, as I think that is perhaps the best way to look at the matter. First we have what we call our operating forces. This is made up of the mill and woods

[Translation]

Le président: C'est bien monsieur Edwards. Je vous remercie infiniment d'être venu.

M. Edwards: Merci bien.

Le président: Nous avons fort apprécié votre mémoire ainsi que vos observations.

M. Edwards: Eh bien, j'ai été heureux de comparaître et veuillez le croire, je suis sincère en vous le disant.

Le président: Pour ma part, je tiens à vous dire au nom du comité, que nous sommes bien contents de nous trouver ici bien que je sois déjà venu à Grand Falls auparavant, et j'ai profité de ma présence aujourd'hui pour me promener ce matin. Je suis originaire de Stephenville. Enfin, j'ai fait une promenade et je me suis rendu jusqu'à l'usine Abitibi-Price. Je suppose que cela crée des liens importants entre nos deux villes étant donné que l'industrie des pâtes et papiers est si importante.

M. Edwards: Je vous ai observé ce matin. Je ne me rappelle pas votre nom mais je vous avais déjà vu en d'autres occasions; ce n'est que quand je suis entré ici que je me suis souvenu d'où.

M. Marceau: Il y a une usine de l'Abitibi-Price dans ma circonscription aussi.

M. Edwards: Ah, oui?

M. Marceau: Les travailleurs de l'Abitibi y sont d'ailleurs en grève à l'heure actuelle.

M. Edwards: Où?

M. Marceau: A Naudville, Québec, dans la circonscription de Jonquière.

Le président: Bon, je vous remercie.

M. Edwards: Merci.

Le président: Maintenant, donnons la parole à celui qui donne de l'emploi à tous nos électeurs. Je vais donc demander à monsieur Don Munro de bien vouloir s'approcher. Monsieur Munro travaille pour l'entreprise Abitibi-Price de Terre-Neuve Ltée, ici même à Grand Falls. Bonjour, monsieur Munro.

M. D. Munro (gérant local, usine de pâtes et papier Abitibi-Price de Terre-Neuve Ltée, Grand Falls, Terre-Neuve): Monsieur le président, messieurs, étant donné que nous n'avons pas demandé de comparaître devant le Comité de l'Emploi, je n'avais pas l'intention de venir ici aujourd'hui. Toutefois, vendredi dernier, on m'a donné un coup de fil et demandé si je pouvais peut-être venir afin de vous donner une idée de la façon dont nous comblons nos besoins en formation et de discuter de ces sujets avec vous et au besoin de répondre à des questions. Voilà donc sur quoi j'avais centré mon propos.

Pour me plier quelque peu à la tradition en vigueur dans ces comités, je ferais sans doute bien de commencer par préciser que je m'appelle Don Munro. Je suis né à Montréal et j'ai vécu et travaillé dans cinq provinces différentes du Canada. J'ai une formation et des antécédents de travail en génie et à l'heure actuelle, je suis le gérant général de l'Abitibi-Price à Grand Falls.

En tant que principal employeur de la région, notre entreprise connaît les besoins dans quatre catégories fondamentales d'emplois. Je les ai regroupés bien qu'il s'agisse de groupes assez vastes car cela facilite l'exposé. En premier lieu, nous avons ce que nous appelons nos effectifs de fonctionnement,

[Texte]

forces—people who operate our various types of machinery throughout the mill and the woods, and who normally are trained on the job and progress up through the job by seniority and experience.

• 1555

We have a large group of people who are classed broadly as tradesman in various type of disciplines. We have another group that I have broadly characterized as business people, whose work includes accounting, secretarial, clerical, and jobs of this type. We have another group which I class as technical which includes engineering and scientific personnel in various disciplines. And then we have a fifth category which I have shown as managerial, consisting normally of people who have come out of one of the above four areas and have had some additional training and experience after starting.

How do we find these people and how do we fill our changing requirements? As far as the operators are concerned essentially we acquire these people in skill areas by the traditional on-the-job method of training. We augment this with classes which we put on ourselves. We do this to a greater or lesser degree depending on the changes we are making but, whenever we change a process or put in new equipment, we conduct formal classes in the mill situation or in the wood situation complete with training manuals; we provide specific training for the specific change in any process that we are developing.

For normal operations, men come on the job through selection by an aptitude test arrangement and, once they are on the job, they work from one job to another. The fellow ahead of them trains them and some of their supervision staff provides some training but, essentially, it is the standard, old-fashioned, way of on-the-job training.

The tradesmen group are a little different. Here in this mill and in several of our mills we have a successful formal apprenticeship training program. Currently we have, I think, 24 men in apprenticeship training in some six or seven different trades. Also, we do use the training provided by the trades school that Mr. Osmond was talking about earlier. Many of our apprentices are graduates of that school and those who are receive some credit time-wise for the training they have had at the trades school when they get into our program.

Our basic program is a four-year program less any credit they get for trades school. Once the apprentices are finished, they are not necessarily guaranteed a trades job with us—we make no commitment to them that we will provide them with a job—but, in practical terms, some 95 percent of them do end up with permanent trades jobs in the mill and/or the woods, depending on the situation.

On the business side such as for clerical, stenographic, accounting work, we use the traditional method of obtaining people with general schooling, some secretarial school work

[Traduction]

qui sont constitués de travailleurs affectés à diverses machines dans l'usine et dans la forêt, lesquels sont habituellement formés sur le tas et obtiennent de l'avancement en fonction de leur ancienneté et de leur expérience.

Nous comptons un groupe important de travailleurs qu'on peut classer en général comme des ouvriers qualifiés dans diverses disciplines. Un autre groupe que je dirais lié aux affaires comprend des travailleurs engagés dans des travaux de comptabilité, de secrétariat, de bureau, etc. Vient ensuite la catégorie technique, qui englobe les ingénieurs et le personnel scientifique travaillant dans divers domaines. Enfin, nous comptons un cinquième groupe, celui des gestionnaires, constitué habituellement de membres provenant des catégories précédemment mentionnées et ayant bénéficié d'une formation supplémentaire et d'une plus grande expérience.

Comment trouvons-nous ces employés et comment pouvons-nous nous adapter à une situation sans cesse en évolution? Pour ce qui est des employés travaillant dans le secteur du fonctionnement, nous les obtenons à la suite de formation traditionnelle en cours d'emploi. Nous ajoutons à cette formation quelques cours que nous dispensons nous-mêmes. Le nombre de ces cours peut varier plus ou moins, cela dépend des modifications que nous apportons, mais chaque fois qu'un processus évolue ou que nous ajoutons du matériel nouveau, nous donnons des cours théoriques en usine ou dans la forêt, à l'aide de manuels de formation. Nous fournissons donc une formation spécialisée correspondant à une modification précise apportée à la situation de travail dans le cadre d'une évolution.

Pour ce qui est de l'activité normale, les employés sont sélectionnés par le truchement d'un test d'aptitudes. Une fois en poste, ils passent d'un emploi à l'autre. L'employé qui les a immédiatement précédés dans ces postes les forme, ainsi que certains de leurs supérieurs, mais, pour l'essentiel, cela se fait selon la vieille méthode de formation sur le tas.

Dans la catégorie des métiers, les choses sont un peu différents. Dans notre usine ici, ainsi que dans plusieurs autres, nous dispensons des programmes de formation et d'apprentissage théorique qui obtiennent beaucoup de succès. À l'heure actuelle, je crois qu'il y a 24 hommes en apprentissage dans six ou sept métiers différents. En outre, nous tirons parti des services de formation dispensés par l'école de métiers dont M. Allmand a parlé plus tôt. Bon nombre de nos apprentis sont des diplômés de cette école et lorsqu'ils s'inscrivent à notre programme, on leur crédite le temps qu'ils ont passé en formation là-bas.

L'autre programme fondamental s'étend sur quatre ans, moins les crédits obtenus dans une école de métiers. Une fois le programme d'apprentissage terminé, cela ne garantit pas nécessairement un emploi aux apprentis, nous ne nous engageons pas à leur en offrir un, mais en réalité, 95 p. 100 d'entre eux décrochent des emplois permanents dans les métiers à l'usine ou dans la forêt, selon le cas.

Quant à la formation des employés de bureau, c'est-à-dire les commis de bureau, les sténographes, les comptables, elle se fait par la voie traditionnelle, c'est-à-dire une formation géné-

[Text]

and, again, some on-the-job training. We are becoming much more sophisticated in this area in recent years, and we are finding that we have to send quite a few of our people away to training schools to give them specific training on computer work and this type of thing. So if there is a need in our organization, it is for a little better grounding in this type of thing for the future.

We have some problems in getting people right out of school into jobs where they can be useful because of our seniority and promotion policies. Sometimes it takes 10 years before a fellow can get into a job that requires this training. To start a man right out of school with that kind of training, can be difficult so that by the time he gets to a place where he can use it, sometimes it is out of date. So there is a difficulty there.

On the technical and engineering side, we use the traditional method of course of the general academic program, the university training for graduate engineers and scientists. Normally this fills our requirements reasonably well. Of course we do co-operate with Memorial University and we normally have five or six members of their co-op program working in the mill on a semester turnaround basis. In the last few years, practically all of our graduate engineers have come out of that program. We are quite pleased with the results that we get from it and the engineers that are being turned out are, by and large, quite satisfactory for our use.

That is how we operate. It changes slightly as time goes on and as our requirements change but an organization of our size, as you can well imagine, has the capability of being able to provide the training it needs that are not available in the general public area. If it is available in the general public area we will use it but, if it is not there, we will provide what is necessary to bring people up to where we need and can use them. So really our basic needs from an employer point of view is good basic intelligence with young people; an interest in productivity and basic good schooling, mathematics, physics. The old "three Rs" are still important and with those major industries can be built and can fill their needs.

• 1600

Now I should say in talking along these lines that this is all fine and dandy in Grand Falls where Abitibi-Price is the major employer in the area and, therefore, has no difficulty in getting people. Continuously we have a waiting list of people who want to work for us. We are very, very pleased about that because it does give us a good group to draw from.

Industry in other parts of the country and our own company in other parts of the country—particularly those close to larger cities—cannot work quite the same way. We have apprentice-

[Translation]

rale à laquelle s'ajoutent des cours de secrétariat et, encore une fois, de la formation en cours d'emploi. Nous nous y connaissons beaucoup mieux là-dedans depuis quelques années et nous nous rendons compte qu'il faut envoyer un assez grand nombre de nos employés ailleurs afin qu'ils suivent des cours de formation spécialisée, en informatique, etc. Par conséquent, s'il existe des besoins dans notre organisation pour ce qui est de la formation, c'est que nous jetons des bases un peu plus solides dans ce domaine en prévision de l'avenir.

Parfois nous avons de la difficulté à obtenir des gens fraîchement émolus de l'école dans les postes où ils pourraient être utiles, cela en raison de nos politiques relatives à l'ancienneté et à la promotion. En effet, parfois cela prend dix ans avant qu'un employé puisse occuper les fonctions pour lesquelles il a été formé. Par ailleurs, confier tout de suite de telles responsabilités à quelqu'un qui sort de l'école peut présenter certaines difficultés; par conséquent, on attend, mais au moment où il atteint son poste, sa formation est parfois périmée. Il y a donc problème ici.

Pour ce qui est de recrutement des ingénieurs et du personnel technique, nous le faisons par l'entremise des programmes scolaires traditionnels, c'est-à-dire la formation universitaire pour les diplômés en génie et en science. En général, cela satisfait convenablement à nos besoins. Bien entendu, nous collaborons avec l'Université Memorial et cinq ou six membres de leur programme de collaboration travaillent dans l'usine par roulement semestriel. Ces dernières années, presque tous nos ingénieurs diplômés ont passé par ce programme. Nous sommes fort encouragés par les résultats que nous en avons obtenus et, dans l'ensemble, les ingénieurs ainsi formés nous satisfont à peu près entièrement.

C'est ainsi que nous fonctionnons. Les choses évoluent un peu au fur et à mesure que le temps passe et que nos besoins évoluent, mais une entreprise comme la nôtre, comme vous pouvez l'imaginer, dispose des ressources nécessaires pour offrir les cours de formation dont elle a besoin et qui ne seraient pas dispensés ailleurs. Cependant, si de tels programmes sont disponibles dans le domaine public, nous y avons recours, sinon, nous fournirons ce qui est nécessaire afin que les travailleurs puissent répondre à nos besoins. Par conséquent, en tant qu'employeur, ce dont nous avons besoin, ce sont des jeunes intelligents, que la productivité intéresse et qui ont une solide formation de base, par exemple, en mathématiques, en physique. La formation traditionnelle de base est encore importante à nos yeux, car les grandes entreprises peuvent construire sur cet acquis afin de répondre à leurs besoins.

Je dois préciser ici que tout cela est fort beau à Grand Falls, où l'Abitibi-Price est la principale source d'emplois dans la région et, par conséquent, n'a aucune difficulté à embaucher du monde. Nous avons même constamment une liste d'attente de gens souhaitant travailler chez nous. Cela nous fait vraiment plaisir, car c'est là un groupe important où puiser pour faire le recrutement.

Toutefois, la même industrie ne peut fonctionner tout à fait de la même façon ailleurs dans notre pays—et cela vaut pour notre propre entreprise dans d'autres régions—en particulier

[Texte]

ship programs in several of our mills, but the ones that are successful are those in communities like Grand Falls—either company towns or small one-industry towns. Apprenticeship programs do not work very well in large cities. As an example, let us talk about Thunder Bay. We have three paper mills and a sawmill in Thunder Bay, a city of 150,000 to 200,000 people. The apprenticeship program does not work there, simply because there is so much mobility within the community. We can spend four years in training a good electrician and, bingo, he is worth more on the market than we can pay him; so he moves off to work for somebody else who does not bother to develop a training program. So, what works here does not always work in major cities. I know the mills there do have trouble getting tradesmen, particularly in some areas such as technicians, electronic technicians, electricians, at the moment; it varies from time to time. Because of worker mobility, smaller companies will pick them up; they are not big enough on their own to have an adequate apprenticeship program. So, as I say, although it is a big, basic industry the conditions can vary widely depending on the location and the social climate of the particular areas.

Gentlemen, that is the way we operate here. As I say, we have no particular requests. We do not come to the commission and ask for help but, if you have any questions, I will do my best to answer them.

The Chairman: We would certainly thank you for coming, sir. I know the members have a lot of questions to ask you, in particular because you do have your own apprenticeship training program. That is of a great deal of interest to us. We thank you for coming. Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Thank you, Mr. Munro, for spending some time with us this afternoon. I find that the aggressive companies, the ones that are successful are the ones that do the training. It is an investment in the future and I am pleased to see your company does that. You alluded to this but I just want to be specific: Do you find that other companies take your employees away after you have trained them?

Mr. Munro: No, not here.

Mr. McDermid: Not here. In Thunder Bay? You did mention that.

Mr. Munro: Yes, Thunder Bay. We have mills in southern Ontario and there we have the same experience. Any place where we are close to the large cities and large employers, we have that. Here, our wage scale is such that from a financial

[Traduction]

près des grands centres urbains. Nous nous sommes dotés de programmes d'apprentissage dans plusieurs de nos usines, mais ceux qui obtiennent le plus de succès se trouvent dans des petites collectivités comme Grand Falls, dans des villes dont la vie gravite autour d'une seule entreprise. Les programmes d'apprentissage ne fonctionnent pas très bien dans les grandes villes. A titre d'exemple, je mentionnerai Thunder Bay. On trouve dans ce centre, dont la population varie entre 150,000 et 200,000 habitants, trois usines de pâtes et papiers et une scierie. Or, le programme d'apprentissage n'y obtient pas de succès, tout simplement à cause de la mobilité des habitants. Nous pouvons passer quatre ans à former un bon électricien et, tout à coup, il peut obtenir davantage, ailleurs sur le marché du travail, que la rémunération que nous pouvons lui offrir. Il nous quitte donc pour aller travailler pour quelqu'un qui ne s'est pas donné la peine de mettre sur pied un programme de formation. Par conséquent, ce qui fonctionne ici ne réussit pas toujours dans les grands centres urbains. Je connais les usines où on a de la difficulté à obtenir des ouvriers qualifiés, en particulier, à l'heure actuelle, des techniciens, des techniciens en électronique, des électriciens; cela varie de temps à autre. Or, en raison de la mobilité des travailleurs, les petites entreprises incapables de se doter d'un programme d'apprentissage satisfaisant seront en mesure de les embaucher. Par conséquent, bien qu'il s'agisse d'une des industries les plus importantes, les conditions qu'on y trouve peuvent varier sensiblement selon le lieu où se trouvent les installations et le climat social de la région environnante.

Messieurs, je vous ai dit comment nous fonctionnons ici. Je le répète, nous n'avons pas de demande précise à vous faire. Nous ne cherchons donc pas à obtenir de l'aide de votre part, mais si vous avez des questions à poser, j'y répondrai du mieux que je pourrai.

Le président: Nous tenons à vous remercier d'être venu, monsieur Munro. Je ne doute pas que les députés ont beaucoup de questions à vous poser, surtout étant donné le fait que vous avez votre propre programme d'apprentissage. Cela nous intéresse de très près. Nous vous remercions donc d'avoir comparu. Monsieur McDermid.

Mr. McDermid: Merci, monsieur le président. Merci, monsieur Munro, d'être venu passer quelque temps avec nous cet après-midi. Je note que les compagnies dynamiques, celles qui obtiennent le plus de succès, sont précisément celles qui offrent des cours de formation. Cela représente un investissement pour l'avenir, et je suis donc heureux de voir que votre entreprise s'est engagée dans cette voie. Il y a une chose que vous avez mentionnée, au sujet de laquelle j'aimerais avoir des précisions. Avez-vous constaté que d'autres entreprises embauchent vos employés, une fois que vous les avez formés?

Mr. Munro: Non, pas ici.

Mr. McDermid: Pas ici. Et à Thunder Bay? Vous avez mentionné ce cas.

Mr. Munro: Oui, à Thunder Bay. Nous avons des usines dans le Sud de l'Ontario où il se passe la même chose. C'est toujours ainsi lorsque nos installations sont près des grands centres urbains et des grandes entreprises. Ici, toutefois, notre échelle

[Text]

point of view our jobs are perhaps more attractive than others and we do not lose many employees.

Mr. McDermid: Is your company reluctant to train in these major urban centres because they do train and then lose.

Mr. Munro: We do it. We try to and we do have programs in these areas but, of course, the enthusiasm for the program breaks down pretty quickly when you invest \$5,000 or \$6,000 in an apprentice and then two months later lose him. So you tend to slow down, and you tend to have difficulty getting appropriation for training programs when you have these kind of results.

Mr. McDermid: That is my point exactly. I am finding that more and more, that companies do hesitate to train because other companies steal them away after the training is done. There are certain grants, as I understand it, from Manpower to help with the apprenticeship programs in some of these areas, because if you are training, or you do have an apprentice in a specific trade, you are taking somebody who is experienced away from his productivity to train that individual.

• 1605

Mr. Munro: That is right. The help we get varies from place to place, but essentially when we have to send apprentices to a classroom situation, to a trades school, as we do, there is a certain grant provided by the government and we then pay the difference between that and what the apprentice would earn normally—a living allowance, in some cases, some basic per diem rate, we make up the difference. So we do utilize it.

Mr. McDermid: You could not train in this particular operation here and transfer to other plants, that is not desirable?

Mr. Munro: We do in certain levels; we do not do very much of it in the operator or tradesman level, we do a bit at the technical level. We move quite a few of our engineers from various areas.

Mr. McDermid: You obviously have moved around a bit.

Mr. Munro: That is right. I was just going to say that Newfoundland is such a nice place to live that we have trouble transferring people from Newfoundland to the mainland. Once they get a good job here, they do not like to move—as alluded to by a couple of other speakers. That seems to be changing a bit. In the past, there has been a reluctance on the part of engineers, for instance, as an example—not exclusively, by any means, but engineers—to move from Newfoundland, but it is being done right now. In the chairman's own area, we are currently looking at the transferring of some operators to the Stephenville operation before it starts up. In addition to that, we are going to bring some of the new operators over here for training before that operation starts. We do a certain amount

[Translation]

des salaires est telle que sur le plan financier, les emplois que nous offrons sont peut-être plus intéressants que d'autres, ce qui fait que nous ne perdons pas beaucoup d'employés.

Mr. McDermid: Votre entreprise hésite-t-elle à donner des cours de formation dans ces grands centres urbains, à cause de ces départs ultérieurs d'employés?

Mr. Munro: Nous le faisons. Nous nous efforçons d'offrir des programmes dans ces régions, mais, bien entendu, l'enthousiasme diminue assez rapidement lorsqu'on investit \$5,000 ou \$6,000 dans la formation d'un apprenti pour ensuite le perdre deux mois plus tard. De tels résultats nous incitent donc à ralentir nos efforts, et cela nous crée quelques problèmes lorsqu'il s'agit d'obtenir les crédits nécessaires pour offrir des cours.

Mr. McDermid: C'est tout à fait ce à quoi je voulais en venir. Je me rends compte que, de plus en plus, les entreprises hésitent à offrir de la formation parce que d'autres entreprises leur piqueroient leurs employés une fois les programmes terminés. À ma connaissance, les centres de main-d'œuvre accordent des subventions afin de soutenir les programmes d'apprentissage dans certaines de ces régions. Cela tient au fait que si on forme un apprenti, c'est en retirant un travailleur d'expérience de son poste, et donc, en faisant baisser la productivité, qu'on le fait.

Mr. Munro: C'est exact. L'aide que nous recevons varie d'un endroit à l'autre, mais pour l'essentiel, lorsque nous devons envoyer les apprentis dans un établissement, une école de métiers, en l'occurrence, le gouvernement nous octroie une certaine somme, et nous comblons l'écart entre cette somme et le salaire normalement versé à l'apprenti. Cela représente une allocation de subsistance quelconque, dans certains cas, une allocation journalière, à laquelle s'ajoute notre contribution. Par conséquent, oui, nous recourons à ce système.

Mr. McDermid: Vous ne pouvez pas offrir une formation ici, pour ensuite muter l'employé dans d'autres usines? Vous n'estimez pas que c'est souhaitable?

Mr. Munro: Nous le faisons dans certaines catégories d'emplois; pas beaucoup dans les métiers ou chez les opérateurs, un peu dans le groupe technique, et assez souvent chez les ingénieurs.

Mr. McDermid: Il est clair que vous avez vous-même déménagé assez souvent.

Mr. Munro: C'est juste. J'allais justement dire que Terre-Neuve est un si beau coin de pays que nous avons des difficultés lorsqu'il s'agit de muter ailleurs des gens d'ici. Une fois qu'on a obtenu un poste intéressant ici, on n'aime pas partir, ainsi que d'autres intervenants l'ont mentionné. Les choses semblent évoluer un petit peu, toutefois. Par le passé, les ingénieurs, par exemple—enfin, pas uniquement eux—étaient très réticents lorsqu'il s'agissait de quitter Terre-Neuve, mais cela se fait maintenant. Dans la région même d'où est issu le président de ce Comité, nous envisageons de muter certains opérateurs à l'usine de Stephenville, avant son ouverture. De plus, nous allons faire venir ici certains de ces nouveaux opérateurs, avant l'ouverture de l'usine, pour fins de

[Texte]

of that. At the technical level and certainly at the managerial level we do move people back and forth between our divisions, yes.

Mr. McDermid: Do your mills—obviously here, no, but let us talk a little more in general—do your mills generally have problems getting qualified employees in urban areas as opposed to . . .

Mr. Munro: In general, no, but specifically in a few areas, yes. In some areas we have trouble getting engineers, in some areas we have trouble getting technicians and electricians—not as a general rule, but in some specific areas we do. And we have some communities in some of the outlying areas that are just a little difficult to attract people to.

Mr. McDermid: Let me ask you this as a businessman, an opinion: We allow travelling salesmen to write off travel expenses, the way our income tax is set up. Could you see, so that the worker would be a little more mobile, that where his family might have settled down in an urban centre but there is a job opportunity in Thunder Bay—they may live in Mississauga and there is a job opportunity in Thunder Bay that he could go to for a period of time—as an individual, as an industrialist, would you oppose certain expenses being allowed to that individual to provide for mobility without having to uproot his family?

• 1610

Mr. Munro: I understand that there is some financial assistance available now if the individual is unemployed before he makes the move. That I certainly agree with. I have no real objection to tax money being used to help people move around, but by that same token I am a bit reluctant to give everybody a blank cheque to move wherever he or she wants to.

When an industry and an employer trains people, the fact that the individual is there helps guarantee that employer some continuity in his operation. I were very easy and there was not financial burden for a fellow to decide well, next year he would like to work in British Columbia instead of Newfoundland, I am not so sure I would endorse that.

Mr. McDermid: Let me give you an example of what I am talking about. I would be interested in your opinion.

When they were building a petrochemical plant in Sarnia, they needed welders. There were not enough jobs to maintain the welders in that community for a long period of time; it was short-term employment. It was a year, a year-and-a-half.

There were a number of welders out of work in Toronto. Because Sarnia was outside the Toronto region, those people did not have to go to Sarnia for employment and could collect unemployment insurance in Toronto. Something like that. They ended up bringing in American welders from across the border to do the job, well over 100 of them. This is the type of thing I am thinking about. If that individual had to go to Sarnia to work and had to live in a motel, could we not pay his extra expenses? We do it for salesmen. Why not do it to

[Traduction]

formation. Il y a donc une certaine mobilité par voie de mutations. Dans les catégories d'emplois techniques et chez les gestionnaires, nous effectuons beaucoup de ces mutations entre nos divisions, oui.

M. McDermid: A part votre usine d'ici, en général, a-t-on de la difficulté, dans vos usines, à trouver des employés qualifiés dans les centres urbains, par opposition à . . .

M. Munro: En général, non, mais dans certaines régions précises, oui. Ainsi, dans certaines régions, nous avons de la difficulté à trouver des ingénieurs, ailleurs, des techniciens et des électriciens—toujours dans des régions bien précises. S'ajoute à cela le fait que certaines petites collectivités éloignées n'attirent pas tellement les gens.

M. McDermid: Laissez-moi vous poser la question suivante en tant qu'homme d'affaires. Nous autorisons les commis voyageurs à se faire rembourser leurs frais de déplacement, en vertu de notre régime fiscal. Pour assurer un peu plus de mobilité au travailleur qui s'est, par exemple, établi avec sa famille dans un centre urbain, alors qu'on offre un emploi à Thunder Bay—par exemple, il vit à Mississauga et il y a un poste à Thunder Bay qu'il pourrait combler pour un certain temps—en tant qu'homme d'affaires et particulier, vous opposeriez-vous à ce qu'on accorde à cet employé une allocation lui permettant de se déplacer sans qu'il ait à déraciner sa famille?

M. Munro: Je crois savoir qu'on peut obtenir une certaine aide financière maintenant, si on est en chômage avant de déménager. Je suis certainement d'accord avec ce principe. Je ne suis pas opposé à ce que les frais de déplacement soient assumés par le Trésor public, mais je ne voudrais pas que ce principe soit étendu à toutes les personnes qui veulent travailler ailleurs.

Quand l'employeur offre une formation industrielle, il veut compter sur une certaine continuité et peut donc préférer un employé de la place. Si le déménagement de Terre-Neuve en Colombie-Britannique ne représentait aucune charge financière pour le travailleur, j'aurais du mal à accepter cette pratique.

M. McDermid: Je vais vous donner un exemple. J'aimerais avoir votre opinion là-dessus.

Lors de la construction d'une usine pétrochimique à Sarnia, il fallait des soudeurs. Il n'y avait pas assez de travail pour que ces soudeurs puissent s'établir à Sarnia de façon permanente; il s'agissait d'emplois d'une année, une année et demie ou deux années. Mais le besoin était urgent.

Plusieurs soudeurs, à Toronto, étaient en chômage. Mais puisque Sarnia ne se trouve pas dans la région torontoise, les ouvriers n'étaient pas tenus d'accepter les emplois à Sarnia, mais pouvaient continuer à recevoir les prestations de l'assurance-chômage à Toronto. Voilà le genre de cas dont je parlais. On a fini par faire venir plus d'une centaine de soudeurs américains. C'est à ce genre de situation que je pense. Si les chômeurs canadiens étaient obligés de se rendre à Sarnia pour trouver du travail et qu'il leur fallait vivre à l'hôtel, ne

[Text]

provide labour mobility and get people off the unemployment insurance rolls? Why would that not be a good idea?

Mr. Munro: I am not so sure it would not be a good idea. I can see the political problems with it, that is, forcing people to move. We are accused too often of doing too much of that and I can see some problems. But regarding the basic idea, I have no fault to find with it, no.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Munro.

The Chairman: Mr. Marceau.

M. Marceau: Monsieur Munro, l'un des problèmes que nous avons rencontrés, au cours de nos travaux, c'est que nous ne pouvons pas savoir quels sont les projets des compagnies et de quel personnel ils vont avoir besoin dans les années à venir. Là, vous nous avez donné un aperçu détaillé de ceux que vous employez actuellement. D'accord. Mais est-il possible que les compagnies puissent donner aux centres de main-d'œuvre ou au gouvernement une idée générale de leurs projets de sorte que les cours de formation puissent être organisés et éviter que les gens, une fois leur formation complétée, ne trouvent pas d'emploi et restent en chômage? Alors, est-ce que vous auriez des suggestions à nous faire pour mettre en place une sorte de mécanisme qui permettrait au gouvernement de connaître davantage ce qui se passe et que l'argent qu'on dépense soit utilisé en fonction d'un emploi futur.

Mr. Munro: Yes, there is no reason why the manpower and the education people could not know what we are doing. As soon as we know ourselves, we normally announce what we are going to do, and sometimes it is a matter of listening.

• 1615

But in industries like ours—and I am sure you are familiar with this industry as you come from the Lac St-Jean area—that although we may change our mills around a little bit and add new equipment, we do not really change our basic employee complement very much. We might reduce a bit, add a bit, but nothing in any significant quantities. When we have construction projects, of course, these are normally done by contractors on a bid basis and they are the employers rather than ourselves, although we certainly have an idea what is involved.

In this particular area and in other areas I have been in, the liaison between our companies and the education people and Manpower has been pretty good. I myself have sat on two advisory committees of various university and educational authorities and was involved in the educational field, and here some of our members are on the advisory board of the trades college. So there is a personal relationship between the employer and the education people, and I think this is where a lot of the information is transmitted.

Major projects are public knowledge and it is sometimes hard for an educator to say that somebody is going to spend \$20 million in 1982 which equates to a couple of electricians and five welders. That area could be enlarged upon, there is no

[Translation]

pourrait-on pas leur offrir une indemnité de subsistance? C'est ce qu'on fait pour les commis voyageurs. Cela permettrait une plus grande mobilité de la main-d'œuvre et une réduction du nombre de bénéficiaires de l'assurance-chômage. Cela ne vous paraît pas une bonne idée?

M. Munro: Je ne suis pas sûr. Obliger les gens à se déplacer pourrait provoquer des difficultés politiques. On nous accuse déjà de le faire trop souvent, et je prévois des difficultés. Mais je ne trouve rien à redire à la suggestion elle-même.

M. McDermid: Merci, monsieur Munro.

Le président: Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Mr. Munro, in the course of our work, we have observed that it is almost impossible to find out what the various companies' projects are and the number of employees they will require in the future. In your particular case, you gave us a detailed account of your present number of employees. Would it be possible for businesses to provide the manpower centres in the government with general information on their future plans so that training programs could be organized in consequence and people would not find themselves jobless once they have finished training? Do you have any suggestions about the setting up of a mechanism which would allow the government to be better informed about what is taking place and thus make better use of the money allocated to vocational training?

M. Munro: Oui; il n'y a pas de raison qui empêche les centres de main-d'œuvre et les responsables des programmes de formation d'être mieux informés de ce que nous faisons. Dès que nous avons élaboré nous-mêmes nos projets, nous avons l'habitude de les faire connaître et, parfois, il s'agit simplement de se tenir au courant.

Mais dans les industries comme la nôtre,—que vous connaissez sans doute, étant originaire du Lac-St-Jean,—même si nos usines sont modernisées avec du nouveau matériel, nos effectifs restent relativement stables. Il nous arrive de les réduire ou de les augmenter un peu, mais pas de façon draconienne. Nos projets de construction sont généralement assujettis à un appel d'offres et c'est l'entrepreneur qui est l'employeur, pas notre société, même si nous avons une idée du nombre de travailleurs qu'il faudra.

Dans ce secteur, et dans d'autres que je connais, les relations entre nos entreprises et les responsables de la formation et de la main-d'œuvre ont été assez bonnes. J'ai été moi-même membre de deux comités consultatifs de divers établissements d'enseignement et certains de nos membres font partie du conseil consultatif de notre collège de formation professionnelle. Il existe donc des contacts personnels entre les employeurs et les responsables de l'enseignement professionnel, ce qui permet un bon échange des renseignements.

Les grands travaux d'équipement sont bien connus, mais il est parfois difficile d'établir un lien entre les 20 millions de dollars qui seront consacrés à tel projet en 1982 et un nombre précis d'électriciens et de soudeurs qu'il faudra former. On

[Texte]

doubt about it, but we sometimes do not know. We try and plan five years in advance and we do, but those plans are pretty flexible and our projects really are on a one-to-two year basis and, as Mr. Osmond said, this is a bit short term for training programs. If we get enough of us doing that in the long term it balances out, and that is probably what is actually happening.

The Chairman: Mr. Marceau, can I piggy-back just one quick question?

Mr. Marceau: Yes.

The Chairman: It is very understandable that it is hard for business itself to know what it is going to do in five years from now, but would it be equally true to say—and I make it as a general statement not about your company in particular or your industry in particular—that businesses are sometimes reluctant, perhaps for competitive reasons if they know what they are going to be doing two or three years down the road, to tell the government in advance?

Mr. Munro: I think occasionally we are reluctant, not because we do not want to tell our competitors but because we are not too sure what the economic conditions are going to be. Let me be specific. Right now, we announced in an informal way that three or four years down the road we are going to build a new paper machine in Grand Falls. We have not made that to replace three old ones, we have not made that a fait accompli as yet because we are concerned about the raw materials. So we kind of have to hedge our bets a little bit. We have a couple on the go now that as soon as they were firmed up they were announced. They are a 24-month type of project with total costs of some \$35 million. They are making work, not so much for the mill people but for the contractors in the area.

The Chairman: Thank you, Mr. Marceau.

M. Marceau: Monsieur Munro, est-ce qu'à Terre-Neuve, comme dans d'autres provinces, les compagnies engagent leur personnel elles-mêmes?

On constate que les compagnies ne passent pas par les centres de main-d'œuvre de sorte que, souvent, les centres de main-d'œuvre ont un réservoir de personnes qui ne sont pas employées alors que, d'autre part, les compagnies engagent directement du personnel. Ici, à Terre-Neuve, est-ce qu'il ne serait pas possible qu'il y ait un meilleur contact entre les centres de main-d'œuvre et les compagnies, de manière à ce que l'argent que les gouvernements dépensent pour les cours donnés par les centres de main-d'œuvre puisse être utilisé d'une façon plus efficace?

• 1620

Mr. Munro: To your first question, yes, we do our own hiring. Perhaps because of our size we like to interview the people we are getting, which we do. We have, certainly, a relationship with Manpower and we do contact them but we find it better to do our own because of the nature of our

[Traduction]

pourrait essayer d'améliorer les prévisions, mais parfois, nous ne pouvons pas savoir. Nous essayons de planifier cinq ans à l'avance, mais ces plans sont très souples, et on peut dire que nos projets sont planifiés un ou deux ans à l'avance. Comme l'a fait remarquer M. Osmond, c'est très peu pour élaborer des programmes de formation. Si suffisamment d'entreprises font une planification à long terme, on atteindra probablement un certain équilibre, comme cela se passe maintenant sans doute.

Le président: Monsieur Marceau, me permettez-vous de poser une petite question?

M. Marceau: Oui.

Le président: Je comprends qu'il est difficile pour les entreprises de savoir ce qu'elles feront d'ici cinq ans, mais n'est-il pas vrai que, dans l'ensemble, elles hésitent parfois à informer le gouvernement de leurs projets pour des raisons de concurrence, ou autres?

M. Munro: Effectivement, nous avons parfois des réticences, non pas de peur que nos concurrents soient informés, mais simplement en raison de notre incertitude face à la conjoncture économique. Je vais vous donner un exemple. Nous venons d'annoncer officiellement que dans trois ou quatre ans, nous allons installer une nouvelle machine de fabrication du papier à Grand Falls. Nous n'avons pas encore pris une décision ferme, car notre approvisionnement en matière première pourrait poser des problèmes. Nous sommes donc obligés de ne pas trop nous compromettre. Nous avons déjà quelques projets en cours qui, une fois la décision prise, ont été annoncés. Il s'agit de projets d'une durée de 24 mois, dont les coûts globaux se chiffreront à quelque 35 millions. Ils créent aussi du travail, pas tellement pour l'usine, mais pour les entrepreneurs de la région.

Le président: Merci, monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Mr. Munro, I would like to know whether it is the practice in Newfoundland, as in other provinces, for companies to hire their personnel themselves without going through the manpower centres?

This means that the manpower centres find themselves with a group of unemployed people while the companies hire their workers directly. Would not it be possible to ensure better contact between the manpower centres and the companies here in Newfoundland so that the government money spent on manpower courses might be more efficiently used?

M. Munro: En réponse à la première question, en effet, nous engageons directement notre personnel. Étant donné l'envergure de nos exploitations, nous aimons pouvoir interviewer nos employés éventuels, ce que nous faisons. Nous avons un certain contact avec les centres de main-d'œuvre, mais nous préférons

[Text]

business. We operate, as you know, 7 days a week, 24 hours a day, and we require a certain number of men there all the time. We are like a hockey team, you have to have six men on the ice at one time, and a paper machine has to have six or seven men on it when it is running. So we have to have somebody there all the time. And if somebody does not show up on the 12 o'clock shift on Saturday we have to get a replacement. The next result is that we have a fairly large group at any one time which in this mill we call a call list. These are men that have been partially trained or have worked for us before and they come and go as required. And that, of course, is the route into the mill. A man works on the call list and when a permanent job comes up they post for it and men on the call list have first crack at it. So the net result is that when we first hire an individual it is usually not a full-time job; it is what we call a call-in job. Now that is in the operator area. In the trades area the route is through the apprenticeship program. And here we work through the trades college and interview people. In the other areas we, on occasion, maybe go to Manpower, but basically we do our own now. I have had no experience with it here in Newfoundland and perhaps it would be just as well if I did not comment on Newfoundland, if I knew. But I have no reason to have any problems. However, in one other province where I was managing a mill we did on occasion use Manpower services to provide people but we pretty well stopped because—and this really I guess is a function of the people that were in the particular office—we were getting people that just did not fit the requirements we had, and this happened quite frequently. Maybe they thought that because we were a big company they could give us the ones they could not fit in anywhere else, I do not know. But it did not work out and the net result was that we had to go back to doing our own hiring.

• 1625

Mr. McDermid: That is a common complaint.

Mr. D. Munro: I am sure it is common, but I can certainly back that up with specific instances.

Mr. McDermid: I hear that from coast to coast, that Manpower just sends the wrong people.

Mr. D. Munro: That is right, and it is easy to be critical but when you think of the kinds of people we have in Manpower, there is no way they can have experience in every industry and with every employer. How to know exactly what everybody wants is difficult.

Mr. Marceau: Nous avons été quelque jours à Washington et on nous a dit entre autres que les États-Unis avaient l'intention de s'orienter vers une politique de training on the job, mais pas nécessairement pour employer les gens immédiatement; il s'agit simplement de leur donner une expérience et peut-être pourraient-ils travailler au même endroit, ou peut-être pas. Est-ce que votre compagnie serait prête à permettre à des

[Translation]

engager notre personnel directement, compte tenu de la nature de notre entreprise. Comme vous le savez, nos usines fonctionnent sept jours par semaine, 24 heures par jour, et il nous faut un certain nombre d'employés présents tout le temps. Nous sommes comme une équipe de hockey. Il faut toujours avoir au moins six hommes sur la patinoire. C'est la même chose avec cette machine, il doit toujours y avoir six ou sept hommes qui s'en occupent. Si un employé ne se présente pas au travail pour l'équipe de midi, le samedi, il faut le remplacer. C'est pourquoi nous avons ce groupe assez important de personnes que nous pouvons toujours rejoindre, la liste d'appel. Il s'agit d'employés qui ont reçu une formation partielle ou qui ont déjà travaillé pour nous. Nous pouvons les appeler au travail quand nous en avons besoin. C'est ainsi qu'ils deviennent employés permanents. Un employé qui figure sur la liste d'appel peut poser sa candidature lorsqu'un poste permanent doit être comblé. Donc, lorsque nous engageons un employé pour la première fois, ce n'est pas en général pour un emploi à plein temps, c'est pour ce que nous appelons de la suppléance. Voilà pour ce qui est des préposés aux machines. Lorsque nous avons besoin d'ouvriers spécialisés, nous avons recours au programme d'apprentissage. Nous demandons la collaboration des écoles de métiers, et nous appelons des candidats en entrevue. Pour les autres employés, nous allons parfois voir les centres de main-d'œuvre, mais en général, nous recrutons nous-mêmes. Je n'ai pas encore eu d'expérience ici, à Terre-Neuve, et il vaudrait peut-être mieux que je ne dise rien à ce sujet. Cependant, il n'y a pas de raison pour que j'aie des problèmes. Toutefois, dans une autre province où je dirigeais une usine, nous avons parfois eu recours aux services des centres de main-d'œuvre pour recruter du personnel, mais nous avons cessé de le faire, parce que les candidats qu'on nous proposait ne répondaient pas à nos besoins, et cela s'est produit assez fréquemment. Je suppose que cela dépendait des personnes qui travaillaient dans ce centre en particulier. Étant donné que nous sommes une grosse compagnie, ils ont peut-être cru qu'ils pouvaient nous refiler ceux qu'on ne pouvait caser ailleurs, je ne sais pas. De toute manière, cela n'a pas fonctionné et le résultat a été que nous avons dû revenir à nos propres méthodes d'embauche.

M. McDermid: C'est une plainte que l'on entend souvent.

M. D. Munro: J'en suis convaincu, mais j'ai des faits précis à l'appui.

M. McDermid: C'est ce que j'entends d'un océan à l'autre: les centres de main-d'œuvre n'envoient pas les gens compétents.

M. D. Munro: En effet, et il est facile de critiquer, mais si l'on regarde le genre de personnes qui travaillent dans les centres de main-d'œuvre, il est impossible qu'elles connaissent chaque industrie et chaque employeur. C'est très difficile de savoir exactement ce que chacun veut.

Mr. Marceau: We spent a few days in Washington and we have been told, amongst other things, that the United States had the intention of adopting a policy of on-the-job training, not necessarily because the people so trained could work immediately, it is simply to give them experience and, perhaps, they could work in the same place, or perhaps not. Would your company be ready to give the opportunity to young people to

[Texte]

jeunes, sans s'engager à les employer, de simplement leur faire vivre une expérience dans votre milieu, expérience qui pourrait leur être utile plus tard? Autrement dit, au lieu d'engager des gens, il s'agirait simplement d'organiser des programmes, de faire vivre une expérience à des jeunes durant un certain temps, pour qu'ils puissent vivre une expérience qui leur serait utile dans l'avenir.

Mr. D. Munro: Are you talking about them as auxiliary employees, in addition to the regular employees?

Mr. Marceau: Yes.

Mr. D. Munro: I am not too sure whether the company would be willing or not. We have two parties involved here. As you undoubtedly know, we have a fully unionized mill with six different locals in the mill, and all jobs are of course protected by the union contract. The union members have been quite willing and in fact during the summer months we do hire students to fill in. They join the union and work along with union members, but they do regular work. If it was to be paid auxiliary work for training purposes, and at the same time the union had some members on their call list out of work, I would think there would be pressure on the union executive to say no, but this is something that would take a lot of discussion and a lot of soul-searching on some people's part.

Mr. Marceau: My last question, Mr. Chairman. Do you see any conflict between the development of the resources and your company?

Mr. D. Munro: In what sense?

• 1630

M. Marceau: Eh bien, les ressources vont se développer, cela prendra beaucoup plus de personnel et des gens de l'industrie des pêches nous ont dit qu'ils étaient inquiets parce qu'ils craignaient de manquer de personnel. Ils croient que les gens sont tous se lancer vers le développement des ressources du pétrole. De votre côté, voyez-vous une compétition dans le développement des ressources ou si vous croyez que ce développement se fera de façon normale dans la province et que cela ne vous causera pas de problèmes de personnel ou autres?

Mr. Munro: I do not think it would cause problems for us. It is a classic competition situation. I know industries have been hurt by competition from other industries. Forgetting the fishery, I understand small quarry industries have gone out of business in Newfoundland because of the competition from other industries. This is going to happen. I do not think anything we or the government or anybody else can do is going to stop it. I think this is competition. If the public is not willing to pay the price for the product, the demands that will pay for the going wages, I am afraid those kinds of businesses just do not exist.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Marceau.

Mr. Munro, I have a number of questions. I am very much interested in this question of industry doing its own training. I said earlier it is my personal belief that when a task force such as this comes out and meets the public, there is often an

[Traduction]

gain some experience in your industry, with no undertaking to employ them, simply to acquire experience that could be useful to them later on? In other words, instead of hiring people, it is just a matter of organizing programs for young people so that they can gain experience during a certain period, an experience that might be useful to them in the future.

M. D. Munro: Ce serait des employés auxiliaires, en plus des employés ordinaires?

M. Marceau: Oui.

M. D. Munro: J'ignore si la compagnie serait d'accord ou non. Comme vous le savez sans doute, il y a deux parties visées ici. Tous nos employés sont syndiqués et l'usine compte six sections différentes. Bien sûr, tous les emplois sont protégés par les conventions collectives. Les syndiqués sont très ouverts et nous permettent d'embaucher des étudiants pendant les mois d'été. Ils adhèrent au syndicat et travaillent avec les syndiqués, mais ils font le même travail. S'il s'agissait d'un travail auxiliaire rémunéré, et ce, à des fins de formation, et qu'au même moment, certains syndiqués étaient en disponibilité, je pense qu'on exercerait des pressions auprès de la direction du syndicat pour qu'il refuse, mais c'est une question qui demanderait énormément de discussion et beaucoup de réflexion de part et d'autre.

M. Marceau: C'est ma dernière question, monsieur le président. Y a-t-il un conflit entre l'exploitation des ressources et votre compagnie?

M. D. Munro: Dans quel sens?

Mr. Marceau: I mean that the development of resources will take a lot more manpower and people from the fishery industry have told us that they were worried because they feared that they would not have enough people. They believed that everyone is going to switch to work for the oil industry. On your part, do you see a competition in the development of resources or do you believe that this development will be done in a normal fashion in the province so that it will not cause you any employment problem or others?

M. Munro: Je ne crois pas que cela nous causerait de difficulté. C'est un cas classique de concurrence. Je sais que des industries ont souffert de cette concurrence de la part d'autres industries. Sans parler des pêches, je sais que de petites exploitations de carrières ont dû fermer leurs portes à Terre-Neuve à cause de la concurrence. La situation se reproduira. A mon avis, personne n'y peut rien, ni nous, ni le gouvernement, ni qui que ce soit. Je crois que c'est ça la concurrence. Si le public n'est pas prêt à payer le prix nécessaire pour que l'entreprise puisse faire face à la masse salariale, alors cette entreprise cesse d'exister.

M. Marceau: Merci.

Le président: Merci, monsieur Marceau.

Monsieur Munro, j'ai quelques questions à vous poser. Je suis très intéressé par la formation organisée par l'industrie elle-même. Tout à l'heure, j'ai dit que je pensais que lorsqu'un groupe de travail comme le nôtre tenait des audiences pour

[Text]

impression that we are coming to find out how many more millions it will take to solve the problems. I am one of those who believes—it is only my personal opinion—industry in many cases can do a lot more itself to train our people.

We had the Canadian Manufacturers Association appear before our committee in Ottawa. They told us less than 20 per cent of their membership carry out any kind of comprehensive training program. They were very critical of their own membership, and they felt industry had a large role to play. There are a number of problems, and one of them you pointed out. In Thunder Bay, for example, you can train a guy and he is hired away: a disincentive.

Let me start with this point. Another thing that came up was the question of union regulations, which sometimes, perhaps inadvertently—and the unions themselves admitted, inadvertently—could be a disadvantage for apprenticeships. For example, in some industries the apprentices would be the first ones to be laid off in a slow-down period, which would break their training. Or, in some other industries, you want to start hiring apprentices, training the people on the job; union regulations would require you take the most senior man—it might be a fellow 45 or 46—and give him a three- or four-year training program. By the time you have him trained there is very little return for your training dollar.

Could you comment in general on that question of labour-union relations as it relates to training?

Mr. Munro: The points you have made and they have made are very true, more so perhaps in the manufacturing industries. By that I mean the smaller manufacturing industries in Quebec and Ontario, particularly, rather than the big natural-resource industries like ours. But yes, I know there is a great movement in certain specialists in those industries: machinists, tool and die men, as example—this type of thing. They are a rare breed and they are in demand. It is very, very easy to move from one job to another, particularly if you do not have to move your living. If you can live in Toronto and work for company A and get training and then go to company B if they pay ten cents an hour more, a fellow can play the yo-yo game; you can play one off against the other. A certain amount of that is being done, not by a lot but by some. It costs a lot of money to train a good technician: \$5000, \$6000 per individual is not out of the way at all. Some of these companies are not making that much money and they just cannot afford to invest \$6000 in a man and lose him and then start over again. It is a sad cry on our situation in this country. We should do the best we can to encourage apprenticeship, because there is no doubt in my mind it is one of the best ways to train people.

• 1635

The Chairman: One of the specific recommendations put forward to cure this problem of a small business training somebody at any expense of \$6000 or \$7000 and then have him hired away by someone who can afford to pay more, it is being discussed now, the grant levy system—which you no doubt have heard something about. It is that all industry and all business would pay into the pot; those who trained would

[Translation]

rencontrer le public, on a souvent l'impression que c'est simplement pour évaluer combien de millions supplémentaires il faudra pour résoudre le problème. Au chapitre de la formation, je suis de ceux qui croient que dans bien des cas l'industrie peut faire beaucoup plus par elle-même.

A Ottawa, nous avons entendu des représentants de l'Association des manufacturiers canadiens, qui nous ont dit que moins de 20 p. 100 des membres avaient un programme complet de formation. Ils ont été très sévères à leur endroit et ils croyaient que l'industrie avait un rôle important à jouer. Il y a des problèmes et vous en avez soulevé un. Par exemple, un gars est formé à Thunder Bay et il est embauché ailleurs: c'est en quelque sorte une dissuasion.

Je veux d'abord aborder cette question. Un autre aspect a été soulevé: les règlements syndicaux qui parfois, peut-être par inadvertance comme les syndicats l'ont admis eux-mêmes, pourraient défavoriser les apprentis. En cas de relents de travail, par exemple, dans certaines industries les apprentis sont les premiers à être mis à pied, ce qui met fin à leur formation. Ailleurs, lorsque vous voulez former un apprenti sur le tas, les règlements syndicaux exigent que vous procédiez d'après l'ancienneté, que vous preniez un gars de 45 ou 46 ans afin de lui faire suivre un programme de formation de trois ou quatre ans. Lorsqu'il aura reçu sa formation, il vous sera difficile de récupérer l'argent investi.

Pourriez-vous faire le point de cette question des relations de travail dans l'industrie, dans l'optique de la formation?

M. Munro: Ce que vous dites et ce qu'ils ont dit est tout à fait exact et s'applique davantage dans l'industrie de fabrication. Je pense aux plus petites industries de fabrication au Québec et en Ontario, surtout, plutôt qu'aux grosses industries d'exploitation de ressources naturelles comme la nôtre. Je sais qu'il y a un roulement important de certains spécialistes dans ces industries, les mécaniciens et les outilleurs, par exemple. Ce sont des oiseaux rares et la demande est forte. Il est très facile de passer d'un emploi à l'autre, surtout s'il n'est pas nécessaire de déménager. Par exemple, si vous habitez à Toronto et que vous travaillez pour la compagnie A, laquelle vous offre un programme de formation, vous pouvez très bien entrer ensuite à la compagnie B si elle vous offre 10c. de l'heure de plus; il est très facile de jouer ce jeu; vous faites monter les enchères. Alors, il y a qui le font, pas beaucoup, mais quelques-uns. La formation, d'un bon technicien coûte très cher: \$5,000 ou \$6,000, ce n'est pas du tout exagéré. Certaines de ces compagnies ne font pas de profits extraordinaires et ne peuvent pas se permettre d'investir \$6,000 dans un gars pour le perdre et devoir tout recommencer. C'est malheureux. Nous devrions faire le maximum pour encourager des programmes d'apprentissage, parce que je suis convaincu que c'est l'une des meilleures façons de former les gens.

Le président: Une des recommandations précises concernant ce problème des petites entreprises qui forment quelqu'un pour \$6000 ou \$7000 et qui le voient ensuite embauché par quelqu'un qui a les moyens de le payer davantage est actuellement à l'étude et vous savez probablement qu'il s'agit du système d'impôt et subvention. Par ce système, toutes les industries et toutes les entreprises contribueraient à une caisse centrale et

[Texte]

receive from the pot, those who did not would receive nothing. It may encourage more people . . . In your circumstances you are already training, so it may not be very attractive to you. What do you think about that?

Mr. Munro: I think there is some merit in it. We have to solve this problem. Those approaches have been talked about and I think, in certain circumstances, they do have merit.

You asked earlier in this same context about seniority and unionization, and this is a problem too—not so much with us, because the people we put through the apprenticeship program are our trades group, and whether the mill runs or does not run, we do need a basic trades group to maintain our facilities, so we do not tend to reduce the size of our maintenance crew when we have a cyclical downturn. But a company that is in the business of building refrigerators, for instance, and has tradesmen on the production line, when sales slow down has to reduce the production people, who are mechanics. Then the seniority does apply and the apprentices do go out the bottom. It is a vicious cycle. In our case, we are able to protect our apprentices. We are fortunate, but that does not apply to all industry.

The Chairman: You have obviously worked out an arrangement with the union where . . .

Mr. Munro: That is right.

The Chairman: A couple of other questions. I know the federal government provides some funds for apprenticeship training programs. The amount in Newfoundland, and I stand to be corrected, was \$3 million this year? No? I understood that it was around \$3 million. Is your company receiving any assistance directly for the apprenticeship program?

Mr. Munro: No. The assistance we receive, as I indicated earlier, is that when our apprentices go away to school they get part of their wages paid and part of their living costs. I stand to be corrected on that, but I think that is the setup, I am not absolutely certain.

Mr. McDermid: They do not go on unemployment insurance?

Mr. Munro: No, no, they do not.

The Chairman: This is an updating six-week training program out of a year. Am I correct in saying that? I know that in many trades in Newfoundland the student will do his two-year course, or his one-year course, will go on the job site and then follow the upgrading system every year for four years until he gets his journeyman's ticket or some . . .

Mr. Munro: No, no. With our apprenticeship program they . . . Let us take an electrician as an example—they are all very similar.

We will give him so many hours at various parts of the mill doing electrical work with a qualified tradesman. Then he will go away to school for nine or ten weeks each year, varying amounts of times. While he is away, he is taking classroom training on a normal classroom day. During that period, he is

[Traduction]

ceux qui offriraient une formation quelconque se verraient verser une subvention alors que ceux qui n'en offriraient pas ne recevraient rien. Peut-être cela encouragera-t-il davantage de monde . . . Dans votre cas, vous formez déjà du monde, donc cela ne vous intéressera peut-être pas tellement. Qu'en pensez-vous?

Mr. Munro: Je crois que cette idée se défend. Il faut résoudre le problème. On a parlé des différentes méthodes et je pense qu'elles sont parfois intéressantes.

Dans le même contexte vous avez déjà parlé du problème de l'ancienneté et du syndicalisme qui est évidemment très réel. Pas tellement pour nous, toutefois, parce que ceux à qui nous offrons un programme d'apprentissage appartiennent à notre groupe des métiers et, que l'usine tourne ou non, il nous faut un groupe de base semblable pour entretenir nos installations si bien qu'en général nous ne diminuons pas nos effectifs d'entretien en période de ralentissement. Mais une société qui par exemple construit des réfrigérateurs et qui emploie donc des artisans dans sa chaîne de production doit diminuer le nombre de mécaniciens lorsqu'il y a un ralentissement des ventes. L'ancienneté s'applique alors et ce sont en effet les apprentis qui sont mis à pied les premiers. C'est un cercle vicieux. Dans notre cas, nous pouvons au contraire protéger nos apprentis. Nous avons de la chance mais cela ne s'applique pas à toute l'industrie.

Le président: Vous avez dû vous entendre bien sûr avec le syndicat . . .

Mr. Munro: En effet.

Le président: Encore une ou deux questions. Je sais que le gouvernement fédéral offre certains fonds pour les programmes de formation d'apprentis. Pour Terre-Neuve, si je n'abuse, il s'est agi de 3 millions de dollars cette année, n'est-ce pas? Votre société reçoit-elle des subventions directes pour le programme d'apprentissage?

Mr. Munro: Non. Je l'ai déjà dit, dans notre cas, lorsque nos apprentis vont à l'école, une partie de leurs salaires et de leurs frais de subsistance sont payés. Je ne suis pas absolument certain mais je crois que c'est ainsi que fonctionne la formule d'assistance dont nous bénéficions.

Mr. McDermid: Ils ne touchent pas d'assurance-chômage?

Mr. Munro: Non, cela non.

Le président: C'est un programme de formation de mise à jour de six semaines par an. C'est bien cela? Je sais que dans beaucoup de métiers à Terre-Neuve, l'étudiant suit un cours d'un ou deux ans puis va travailler et pendant quatre ans consécutifs reçoit cette formation supplémentaire jusqu'à ce qu'il obtienne un certificat quelconque de compagnon . . .

Mr. Munro: Non, dans notre programme d'apprentissage . . . prenons par exemple un électricien mais c'est pratiquement la même chose pour tout le monde.

nous le faisons travailler pendant un certain nombre d'heures avec un électricien qualifié à divers endroits de l'usine. Il va ensuite à l'école pendant neuf ou dix semaines chaque année, cela dépend. Pendant qu'il est à l'école, il est en classe comme tout le monde. Au cours de cette période il reçoit une alloca-

[Texte]

setup. So we thank you very much for taking the time to come out, sir.

Mr. Munro: You are welcome.

The Chairman: Mr. Quinlan, Mr. Fraser March and Mr. Hayward Cross, representing the Newfoundland Association of Public Employees.

• 1645

Gentlemen, you can present your brief in a number of ways, whichever is preferable to you. You can have it read out for the record or you can do a summary, whichever is preferable to you.

Mr. Kevin Quinlan (Instructor, Representative Board of Directors, Chairman of Instructors Committee): First of all I would like to say to you that the President of our Association got notification of this task force hearing on September 3, when correspondence was received in our office in St. John's and, quite honestly, the amount of time needed to prepare a brief, which adequately represents 13,000 people, and a wide variety of occupations just was not there. So seeing it was "Employment Opportunities in the Eighties" and dealing with training and education, Instructors Component of NAPE decided to prepare a brief to represent the instructors component in the main but the association in general.

The Chairman: If I could just clarify that for my colleagues, first of all let me say that we apologize for the short notice, and unfortunately it has been that way all across Canada. We are seven members and we are attempting to do the entire country. We are in action; actually the clichéd group.

Mr. McDermid: Can you not tell by the bags under our eyes?

The Chairman: We have been given a mandate to get a report back to the minister quickly. So we do apologize; you are quite right.

The second point, just for clarification for my colleagues, is that the Newfoundland Association of Public Employees, as I just said to you, is the union representing the provincial government employees in the province. And I think, again, to clarify the presentation today by Mr. March and Mr. Cross will deal mainly with instructors working at the trades and technology colleges, for example, of which Mr. Osmond is a principal.

Mr. Quinlan: Honourable members of this task force, concerned groups and individuals, ladies and gentlemen, and members of the press, it is indeed an honour and a privilege for the Newfoundland Association of Public Employees to present a brief to your group on the topic "Employment Opportunities in the Eighties".

Our association represents approximately 13,000 employees of the Government of Newfoundland and Labrador who perform all the duties necessary for any government to function and offer good quality service to the public of this province.

[Traduction]

qui a l'expérience que vous avez. Nous vous remercions infiniment d'avoir pris le temps de venir, monsieur.

M. Munro: Je vous en prie.

Le président: M. Quinlan, M. Fraser March et M. Hayward qui représentent l'Association des fonctionnaires de Terre-Neuve.

Messieurs, vous pouvez présenter votre mémoire comme vous le voulez. Vous pouvez le lire ou en faire un résumé, selon ce que vous préférez.

M. Kevin Quinlan (Moniteur, représentant au Conseil d'administration, président du Comité des moniteurs): Je veux tout d'abord vous signaler que le président de notre Association a été avisé de l'audience de votre Comité spécial le 3 septembre en recevant une lettre à cet effet à notre bureau de St-Johns et que très honnêtement, si l'on veut préparer quelque chose qui reflète bien le point de vue de 13,000 personnes et de tout un éventail de secteurs d'emplois, nous n'avons pas eu suffisamment de temps. Toutefois, voyant qu'il s'agissait des «perspectives d'emploi pour les années '80» et que cela portait sur la formation et les études, l'éléments moniteurs de l'Association des fonctionnaires de Terre-Neuve a décidé de préparer un mémoire représentant essentiellement le point de vue des moniteurs mais également celui de l'association en général.

Le président: Je dois préciser certaines choses pour mes collègues. Tout d'abord, nous vous prions de nous excuser de n'avoir pu vous donner un préavis plus long mais, il en fut malheureusement ainsi pour tout le pays. Nous nous sommes lancés dans l'action, d'ailleurs on nous a qualifié de groupe d'action.

M. McDermid: Regardez donc les poches que nous avons sous les yeux?

Le président: Notre mandat nous oblige à faire rapport au ministre très rapidement. Vous avez tout à fait raison, cela ne donne pas grand temps et nous vous prions de nous excuser.

Deuxièmement, et cela pour mes collègues, l'Association des fonctionnaires de Terre-Neuve est le syndicat qui représente les employés du gouvernement provincial. D'autre part, messieurs Quinlan, March et Cross parleront essentiellement des moniteurs qui travaillent dans les collèges techniques et les écoles de métiers et, par exemple, monsieur Osmond est directeur de l'un de ces collèges.

M. Quinlan: Messieurs les députés, mesdames et messieurs, membres de la presse, c'est un honneur et un privilège pour l'Association des fonctionnaires de Terre-Neuve de présenter ce mémoire à votre Comité spécial chargé d'étudier les «perspectives d'emploi pour les années '80».

Notre Association représente environ 13,000 employés du gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador qui remplissent toutes les fonctions nécessaires à tout gouvernement et offrent un service de bonne qualité au public de notre province.

[Text]

paid a per diem allowance by the government—I do not know whether it comes from the province or the fed, presumably it is federal money. He is paid a per diem that is less than we agreed to pay him in the first place, so we make up the difference. He is also given some away from home living expenses.

The Chairman: Very good. I have just one final question. You mention that in Newfoundland it is not a great problem training men and hanging onto them. In the more urban centres, with the bigger variety of jobs available and the competitiveness of industry itself, there is a problem.

What about, for example, taking people from Grand Falls who are on application with your company and who, on paper, in terms of the aptitude test, look good, and sending them to Thunder Bay to be trained? What I am suggesting is that the opportunity climate here is perhaps not as great as in some urban parts of Ontario, and a gentleman taken from Newfoundland, if you want him to go, and sent to Ontario, might be glad to have the job and, therefore, might not jump so quickly. Is there a union problem? Or is it company policy?

Mr. Munro: No, I do not think that would work, because at Thunder Bay, when we have an apprenticeship program, we have no problem getting applications to take the course. They will be local residents, and sons of local employees. Of course, they get first choice at the job, and once they are trained, they are gone. It is not a shortage of applicants, it is a case of being able to hang onto them after you get them.

• 1640

Maybe one thing that could be considered—and it may well be difficult but I do not think impossible—is maybe in return for an apprenticeship program we could get a longer period of indenture from the employee. Now that is a little dicey from a political point of view, but it is a possibility.

We do have a four-year apprenticeship term. When we sign a man on as an apprentice, he agrees to stay for four years and we agree to do a certain amount for him. But once he is finished he is free to go. But if there were any way we could hold him for a little longer . . . It is done in some fields.

The Chairman: Thank you very much, sir. Any other comments, gentlemen?

Mr. McDermid: I would just like to say, Mr. Chairman, how much I enjoyed meeting Mr. Munro and listening to his comments. I found it a most informative dialogue. I do thank you.

Mr. Munro: Thank you. It has been a pleasure to be here.

The Chairman: I would just like to second those remarks. Your presentation was certainly interesting. As I say, because you are doing your own training program it is a good opportunity for us as a task force to learn about it. It is unique in some ways. It is good to talk to somebody who has that kind of

[Translation]

tion journalière du gouvernement, et je ne sais pas si cela vient de la province ou du gouvernement fédéral, mais c'est probablement de l'argent fédéral. Cette allocation journalière est inférieure à ce que nous avons convenu de le payer si bien que nous lui versons la différence. Il retire également quelque chose pour ses frais de pension.

Le président: Bien. Je n'ai plus qu'une question. Vous avez dit qu'à Terre-Neuve il n'était pas tellement difficile de former des gens et de les garder. Dans les centres plus urbains, où il y a une plus grande variété d'emplois et où la concurrence est plus forte, cela pose un problème.

Envisageriez-vous d'envoyer des gens de Grand Falls qui vous ont présenté une demande d'emploi et qui, sur le papier, semblent répondre aux conditions que vous cherchez, pour les envoyer suivre une formation à Thunder Bay? Ce que je veux dire c'est qu'il n'y a peut-être pas toujours autant de possibilités ici que dans certaines régions urbaines de l'Ontario et que si vous voulez envoyer un ressortissant de Terre-Neuve en Ontario, il serait content de se voir offrir un emploi et ne rechignerait peut-être pas tellement à partir quelque temps. Y a-t-il un problème syndical? Votre société a-t-elle recours à ce genre de système?

M. Munro: Non, je ne pense pas que cela pourrait marcher car, à Thunder Bay, lorsque nous offrons un programme d'apprentissage, nous n'avons aucune difficulté à trouver des candidats. Ce sont en général des résidents locaux et les fils des employés locaux. Il est évident qu'on leur donne la priorité et lorsqu'ils sont formés, ils s'en vont. Ce n'est pas qu'il y ait pénurie de candidats, c'est que l'on a du mal à les garder par la suite.

Peut-être pourrait-on envisager quelque chose qui risque d'être difficile mais à mon avis pas impossible qui consisterait à demander à l'employé de s'engager pendant une période plus longue quand on lui offre un programme d'apprentissage. Évidemment c'est peut-être un peu difficile à défendre comme principe mais ce serait une possibilité.

Il s'agit d'un apprentissage de quatre ans. Lorsque nous prenons quelqu'un comme apprenti, il s'engage à rester quatre ans et nous nous engageons à faire un certain nombre de choses pour lui, mais après ces quatre ans, il est libre de s'en aller. S'il était possible que nous le gardions un peu plus longtemps . . . cela se fait dans certains secteurs.

Le président: Merci beaucoup, monsieur. Y a-t-il d'autres observations, monsieur?

M. McDermid: Je voulais simplement dire, monsieur le président, que je suis ravi de faire la connaissance de M. Munro et de l'entendre. J'ai trouvé ce dialogue très instructif et je l'en remercie.

M. Munro: Merci. C'est un honneur pour moi d'être ici.

Le président: Je suis tout à fait d'accord, votre exposé était très intéressant et le fait que vous ayez votre propre programme de formation nous a donné une bonne occasion de toucher du doigt quelque chose qui à certains égards est unique en son genre. Il est bon de pouvoir parler à quelqu'un

[Text]

The Chairman: Mr. Quinlan, I just might add that we have to have for the House of Commons record, *Hansard*, translation services and, if you could just read it a bit slower, we would appreciate it.

Mr. Quinlan: All right.

Our association represents approximately 13,000 employees of the Government of Newfoundland and Labrador who perform all the duties necessary for any government to function and offer good quality service to the public of this province. We have structured our association into nine major components or groups for purposes of identifying the type of service or the occupations offered to the public. We have outlined these nine groups and their respective duties here for your purposes so that in the future you can refer back to them.

Component 1—General Service. This component performs all the clerical and general duties of the government, for example social services, motor vehicle registration, secretarial services, finance services, park and game wardens and others.

Component 2—hospital support staff. The members of this component are employed in the hospitals, nursing homes, senior citizens, homes and boys and girls' homes in the province. They include nursing assistants, ambulance drivers, repair people, cleaners, et cetera.

Component 3—maintenance and operational services. The members of this group operate and maintain the highway system in the province and the equipment used in this work. They are also responsible for reforestation projects, security of government buildings, general repairs and maintenance.

Component 4—instructors' component. This group of employees is employed in the district vocational schools and colleges in the province. They teach all trade, business, technical, basic training for skill development, basic literacy and prevocational programs.

Component 5—liquor corporation component. The members of this component are employed by the Newfoundland Liquor Corporation and are responsible for the bottling, distribution, and sales of products of the corporation.

• 1650

Component 6—Lab and X-ray—these members provide all laboratory, X-ray, and associated medical services offered in our province.

Component 7—Warders' Component—these members are employed as wardens at Her Majesty's Penitentiary in St. John's, the Salmonier Prison Camp and the Stephenville Correctional Centre.

Component 8—Nongovernment Services—this group of members of our association are employed in the nongovernment services section of our province. These members work in such locations as Newfoundland Farm Products, the provincial poultry, beef, and pork producers; school boards, janitors and bus drivers; government and educational buildings, as town council employees and cleaners, and other such bodies.

[Translation]

Le président: Monsieur Quinlan, j'ajouterais simplement que pour les besoins du *Hansard* de la Chambre des communes, nous bénéficions d'un service d'interprétation et que nous vous prions donc de lire un peu plus lentement, si possible.

M. Quinlan: Très bien.

Notre Association représente environ 13,000 employés du gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador qui remplissent toutes les fonctions nécessaires à tout gouvernement et offrent un service de bonne qualité au public de la province. Notre association se divise en 9 grands éléments ou groupes nous permettant de définir le type de services offerts au public. Nous avons indiqué quels étaient ces 9 groupes et leurs fonctions respectives pour que vous puissiez éventuellement y revenir.

Élément 1, services généraux: cet élément s'acquitte de toutes les fonctions de secrétariat et de fonctions générales du gouvernement comme les services sociaux, l'immatriculation des véhicules à moteur, le secrétariat, les finances, les gardiens de parcs et gardes-chasse, etc.

L'élément 2, personnel de soutien des hôpitaux. Les membres de cet élément sont employés dans les hôpitaux, les dispensaires, les foyers pour personnes âgées et les foyers de garçons et filles dans la province. Il regroupe les adjoints à l'infirmier, les conducteurs d'ambulances, les réparateurs, les préposés à l'entretien, etc.

Élément 3, services d'entretien et d'exécution. Les membres de ce groupe exploitent et entretiennent le réseau routier de la province ainsi que l'équipement nécessaire à ces fins. Ils sont également responsables des travaux de reboisement, de la sécurité des immeubles publics et des réparations et de l'entretien en général.

Élément 4, élément des moniteurs. Ce groupe d'employés travaille dans les écoles et collèges professionnels de la province. Ils enseignent tous les métiers, le commerce, les techniques, les connaissances de base, apprennent à lire et à écrire et offrent des programmes ayant la formation professionnelle.

Élément 5, élément de la société des alcools. Les membres de cet élément sont employés par la Société des alcools de Terre-Neuve et sont responsables de la mise en bouteilles, de la distribution et de la vente des produits de la société.

Élément 6—Laboratoire et radiographie—ce groupe offre tous les services de laboratoire, radio, et tout autre service para-médical offert dans notre province.

Élément 7—Élément des gardes—ce groupe compte des membres au pénitencier de Sa Majesté à St. John, au camp de prisonniers de Salmonier et au Centre correctionnel de Stephenville.

Élément 8—Services non gouvernementaux—ce groupe est employé à la section des services non gouvernementaux de notre province. Il a des membres, par exemple, au sein de Newfoundland Farm Products, des organismes d'aviculture, d'élevage bovin et porcin de la province; dans les conseils scolaires, les concierges et les chauffeurs d'autobus; les immeubles gouvernementaux et scolaires, les employés et les respon-

[Texte]

Component 9—Waterford Hospital—The members of this group are employed in the Waterford Hospital and perform the same duties as those of the Hospital Support Staff Component except that psychiatric duties are performed in addition to regular duties.

The component which makes this presentation today, Mr. Chairperson, is component 4—the Instructors' Component.

We would have liked to prepare a more extensive and detailed paper to present here today. The notice given, however, to our association in advance of your visit was not sufficient for us to record, compile, and adequately represent our entire group of members. We respectfully request that you afford us the opportunity to meet your committee as some future date. It is hoped that such a meeting will enable us to demonstrate our views on how we see employment in the '80s affecting our entire membership.

In recent years the Instructors' Component of the Newfoundland Association of Public Employees has been very concerned about what the future holds, both for us as instructors and for our students. You are aware, Mr. Chairperson, that vocational education in this province is a basically federally sponsored program, and we depend greatly on federal government moneys to operate our vocational schools, colleges, and other related activities that happen in these institutions.

This association has in the past had serious concerns each school year about the amount of money allocated for vocational education in this province. Each year we are faced with instructor layoffs in our system, cutbacks in programs due to a declining student enrolment, and lack of materials, supplies, and capital equipment needed to effectively operate and maintain our existing courses.

As educators, we are particularly concerned about decline in the content and quality of a vocational course, as well as exposure given to a student through the use of materials and supplies. Another concern to us is, where do our students go once they have completed a program at our schools and, more importantly, what can we do to assist them in their search for employment upon completion of the school year?

Both of the above items can cause a decline in student enrolment in our courses, content, and quality of a course as well as employment opportunities at the end of a training program. This decline results in a possibility of layoffs within our own membership. Then, of course, we become concerned about our own employment in the '80s.

Under the heading Federal Funds, Mr. Chairperson and committee members, in the past six months the Newfoundland Association of Public Employees has made a serious effort to make known our case on the lack of federal fundings for vocational education in the Province of Newfoundland. We have held meetings with the provincial Minister of Education, the Honourable Lynn Verge, and the Deputy Minister of Education, Mr. Cecil Roebathan, and recently on July 9, 1980, our association's committee of vocational instructors met with

[Traduction]

sables de l'entretien du conseil municipal et d'autres organismes.

Élément 9—Hôpital Waterford—les membres de ce groupe sont employés à l'hôpital Waterford et remplissent les mêmes fonctions que ceux de l'élément du personnel de soutien des hôpitaux sauf que s'y ajoutent des fonctions psychiatriques.

L'élément qui se présente aujourd'hui devant vous, monsieur le président, est l'élément des moniteurs.

Nous aurions aimé vous présenter aujourd'hui un mémoire plus exhaustif et plus détaillé mais le préavis de votre visite a été si court qu'il ne nous a pas permis d'enregistrer, de compiler et de refléter convenablement le point de vue de l'ensemble de nos membres. Nous vous serions reconnaissants de nous permettre de nous représenter à nouveau devant vous ultérieurement. Nous espérons que cette réunion nous permettra de vous faire comprendre notre point de vue sur les perspectives d'emploi dans les années 80 pour nos membres.

Depuis quelques années, les moniteurs de l'Association des fonctionnaires de Terre-Neuve s'inquiètent beaucoup de l'avenir, tant pour nous, moniteurs, que pour nos élèves. Vous savez que l'enseignement professionnel dans la province est fondamentalement un programme financé par le gouvernement fédéral et que c'est donc de ce gouvernement que nous dépendons dans une large mesure pour nos écoles et collèges d'enseignement professionnel ainsi que nos autres activités connexes.

Chaque année, l'Association s'inquiète des sommes qui seront allouées à l'enseignement professionnel dans notre province. Chaque année, nous devons mettre des enseignants à pied, diminuer nos programmes, faute de suffisamment d'inflexion, de matériel, de fourniture et faute d'investissements suffisants pour offrir des cours efficaces.

Enseignants, nous nous inquiétons particulièrement du déclin constaté dans la teneur et la qualité des cours d'enseignement professionnel ainsi que du peu de matériel et de fourniture mis à la disposition des élèves. Nous nous inquiétons également des débouchés qui s'offrent à eux lorsqu'ils ont terminé un programme dans nos écoles et, ce qui est le plus important, de ce que nous pouvons faire pour les aider à trouver de l'emploi à la fin de l'année scolaire.

Ces deux points peuvent, en effet, diminuer le nombre d'inscriptions à nos cours, la qualité des cours offerts et les perspectives d'emplois à la fin d'un programme de formation. Ce déclin amène des risques de mises à pied de nos membres. Il en découle, bien sûr, que nous commençons à nous inquiéter de nos propres perspectives d'emploi dans les années 80.

Sous le titre *Fonds fédéraux*, monsieur le président, et membres du Comité, au cours des six derniers mois, l'Association des fonctionnaires de Terre-Neuve a fait un effort de sensibilisation très sérieux dans la province de Terre-Neuve pour insister sur l'insuffisance des fonds fédéraux pour l'enseignement professionnel. Nous avons tenu des réunions avec le ministre provincial de l'Éducation, l'honorable Lynn Verge et le sous-ministre de l'Éducation, M. Cecil Roebathan. Récemment, le 9 juillet 1980, le comité des enseignants de notre

[Text]

the Honourable William Rompkey, Minister of National Revenue and Newfoundland's representative in the federal Cabinet.

In each instance, Mr. Chairperson, we have attempted to show how federal funding, which increased yearly to the provinces only to the CPI, does not adequately meet the cost of operating our vocational system. We have one of the highest costs of living in Canada, and items such as electricity, oil, materials, supplies, and capital equipment cost much more than in the rest of the country.

Federal funds allocated for vocational education in Newfoundland for the year 1979-1980 amounted to \$14,497,000. This school year 1980-1981 has seen an amount of \$15,939 million set aside for vocational education in this province. The increase for 1980-1981 over 1979-1980 is approximately nine per cent. We have found, Mr. Chairperson, that this increase does not meet the cost to our vocational education system of the items noted earlier in this section.

• 1655

Attached you will find the proposals our association presented to Mr. Rompkey, and some suggestions as to how the federal government can assist us to prepare our training institutions for the 1980s. We are asking, members of the committee, that this province be given more than the CPI as a yearly increase. The prices we have to pay in this province to effectively operate our schools and to maintain a good, acceptable standard of training for our young Newfoundland students far exceeds yearly the price paid for the previous school year supplies.

We trust you will consult with the Hon. Mr. Rompkey concerning our meeting. We might point out that to date we have not received any correspondence from his office regarding our request or proposals.

School Expansion: The present vocational schools in the Province of Newfoundland were built under the Smallwood government in the early 1960s and 1970s. The College of Trades and Technology in St. John's opened during this time, and the Bay St. George Community College started in the early 1970s. Since the time of building the older schools, expansion of their facilities has been somewhat limited. The most recent expansion of any major proportion was to the district vocational school at Gander.

In recent years, our association's members at both the Corner Brook and Grand Falls District Vocational Schools have, on a number of occasions, expressed the need for expansion at their institutions. These expansions are needed for a number of reasons: the amount of adequate classroom space and the needs of the student population today. More courses have been added at these schools, and in some situations courses have doubled in size. At the same time as this course expansion is taking place, the physical structure of the schools remains unchanged. Today, the need for broader and increased education programs exists, but these schools cannot meet the demand due to limited space available. The need for technolo-

[Translation]

Association s'est entretenu avec l'honorable William Rompkey, ministre du Revenu national et représentant de Terre-Neuve au sein du Cabinet fédéral.

Chaque fois, monsieur le président, nous avons essayé de montrer que les fonds fédéraux qui n'augmentent tous les ans qu'en fonction de l'indice des prix à la consommation ne permettaient pas de couvrir les frais de fonctionnement de nos établissements de formation professionnelle. Nous connaissons un des coûts de vie les plus élevés au Canada et l'électricité, le pétrole, les matériaux, les fournitures et le matériel d'établissement coûtent beaucoup plus cher que dans le reste du pays.

Les fonds fédéraux alloués à l'enseignement professionnel à Terre-Neuve en 1979-1980 s'élevaient à 14,497 mille dollars. Pour l'année scolaire 1980-1981, des crédits de \$15,939 millions ont été mis de côté pour l'enseignement professionnel dans la province. Il s'agit donc d'à peu près 9 p. 100 de plus qu'en 1979-1980. Or, monsieur le président, cela ne suffit pas pour couvrir l'enseignement professionnel dont nous parlions tout à l'heure.

Vous trouverez ci-jointes les propositions que notre association présente à M. Rompkey ainsi que certaines suggestions sur la façon dont le gouvernement fédéral peut nous aider à préparer nos établissements de formation pour les années 1980. Nous demandons donc que notre province reçoive plus que l'indice du prix à la consommation comme augmentation annuelle. Les prix qu'il nous faut payer pour diriger efficacement nos écoles et maintenir une norme de formation acceptable pour nos jeunes élèves de Terre-Neuve dépassent chaque année de beaucoup le prix des fournitures payées l'année précédente.

Nous vous serions reconnaissants de consulter M. Rompkey à propos de notre entretien. Nous vous signalerons que jusqu'ici nous n'avons reçu aucune correspondance de son bureau quant à notre requête ou à nos propositions.

Agrandissement des écoles: Les écoles d'enseignement professionnel de Terre-Neuve ont été construites sous le régime Smallwood au début des années 1960 et 1970. Le collège des métiers et de la technologie à St. John date de cette époque et le collège communautaire de Bay St. George a été mis en chantier au début des années 1970. Depuis, les travaux d'agrandissement sont restés assez limités. L'élément important le plus récent est l'école d'enseignement professionnel de district à Gander.

Ces dernières années, les membres de notre Association des écoles professionnelles de district de Corner Brook et Grand Falls ont à diverses reprises indiqué la nécessité d'agrandir leurs écoles. Ces agrandissements sont nécessaires pour un certain nombre de raisons: Le nombre de salles de classe convenables et les besoins des étudiants d'aujourd'hui. Il faut ajouter des cours et dans certains cas les cours ont pris deux fois plus d'importance. Si les cours se développent, le bâtiment scolaire ne change pas. Il est nécessaire aujourd'hui d'offrir des programmes scolaires plus longs et de plus grandes enveloppes mais ces écoles ne peuvent répondre à la demande faute d'espace. Il faut offrir des programmes de technologie, des

[Texte]

gy programs, prevocational programs and expansion of existing programs cannot take place because of lack of funding available.

It is our belief that if we are to meet the demand for new and expanded trade and business technical programs for the 1980s, then we must have the facilities available to offer them. If our young people are to be trained to meet the changing technology in industry and business, then we, as educators, have a responsibility to see that the opportunity exists here in this province, just as it does in Quebec, Ontario and other provinces in Canada.

Mr. Chairperson, we again refer to our meeting with Mr. Rompkey, with whom we discussed this same issue. Again, we ask that you refer to our attached proposals on this topic.

Capital Equipment: Earlier in this presentation, Mr. Chairperson, we referred to the vocational schools that were built in the 1960s and the early 1970s. Since that time, capital equipment supplied to these schools has not been expanded greatly to meet the needs of today's instructors. One has to ask, how can a tool, a typewriter or laboratory equipment, which served its purpose well in 1960, measure up against the requirements of training today in 1980? We of the Newfoundland Association of Public Employees feel that our members who instruct at training institutions in this province are not being adequately supplied to meet today's industrial standards.

During the past two years, our association has met with the provincial division of Technical and Vocational Education to discuss the need for increased moneys for new, updated equipment, or simply to replace old tools and machines. Our technology programs, business education programs and trade training programs all need to be standardized to today's employers' demands in new equipment.

• 1700

The business world is advancing on a daily basis in computerized typing procedures, electronically recorded transactions, business data and correspondence. The students we train to go out into the world of business must be prepared and equipped to operate efficiently in an environment of this kind of technology. Trade students have to be trained in the new automotive equipment, heavy-duty equipment operations, automatic welding devices, the S.I. system of industrial standards and numerous other advanced technological and trade advancements. We submit, Mr. Chairperson, that our members are finding it very difficult to train our young people on equipment that is old and does not reflect the accuracy and skill needed in today's industrial society.

Members of this committee, we ask for your consideration in your final deliberations. We believe that if we are to train people for employment in the 1980s we have to have available to us the kinds of equipment needed to carry out this training. Federal funding is the only method by which our province can obtain this much needed and desired technology. We must have a greater financial grant to our educational system than we presently receive to enable us to make our shops and

[Traduction]

programmes préparatoires à l'enseignement professionnel et les programmes existants ne peuvent être augmentés faute de fonds.

Nous estimons que si nous voulons répondre à la demande en programmes d'enseignement technique commercial et professionnel dans les années 1980, il nous faut disposer des installations nécessaires. Si nous voulons former nos jeunes aux nouvelles techniques industrielles et commerciales, nous devons, nous enseignants, veiller à ce que les possibilités soient offertes dans notre province tout comme elles le sont au Québec, en Ontario et dans d'autres provinces.

Monsieur le président, nous avons également parlé de cela avec M. Rompkey. Nous avons également annexé certaines propositions à ce sujet.

Biens d'équipement: Tout à l'heure, monsieur le président, nous avons dit que les écoles d'enseignement professionnel ont été construites dans les années 1960 et au début des années 1970. Depuis lors, les biens d'équipement fournis à ces écoles n'ont pas beaucoup augmenté et ne répondent pas aux besoins actuels des enseignants. Il faut en effet se demander si un outil, une machine à écrire ou du matériel de laboratoire acheté en 1960 répond aux besoins de formation en 1980. L'Association des fonctionnaires de Terre-Neuve estime que nos membres qui enseignent dans ces établissements de formation ne reçoivent pas le matériel voulu pour satisfaire aux normes industrielles d'aujourd'hui.

Au cours des deux dernières années, notre association a discuté avec la Division provinciale de l'enseignement technique et professionnel pour demander davantage d'argent pour acheter du matériel neuf et moderniser ou simplement remplacer les vieux outils et machines. Nos programmes d'enseignement technique, commercial et professionnel doivent tous correspondre aux normes exigées aujourd'hui par les employeurs.

Le monde des affaires dispose tous les jours du fruit de nouvelles découvertes dans les machines à écrire électroniques, l'enregistrement électronique des transactions, données et correspondances commerciales. Nos élèves qui doivent se préparer au monde des affaires doivent être équipés pour apporter une contribution efficace dans un tel environnement technologique. Dans les écoles des métiers, les élèves doivent apprendre à utiliser de nouvelles machines électriques, le matériel de grande puissance, les appareils de soudure automatique, le système IS de normes industrielles et de nombreuses autres techniques et découvertes modernes. Monsieur le président, nos membres ont énormément de mal à former nos jeunes avec du matériel désuet qui ne permet pas l'exactitude et la qualité exigées par la société industrielle d'aujourd'hui.

Nous vous demandons donc d'en tenir compte dans vos délibérations. Si nous voulons former les jeunes qui seront sur le marché de l'emploi dans les années 80, nous devons pouvoir disposer du matériel nécessaire. Seuls les fonds fédéraux permettent à notre province d'obtenir cette technologie si souhaitable et si nécessaire. La subvention doit donc être accrue si nous voulons que nos ateliers et nos salles de classe offrent les possibilités de formation nécessaires.

[Text]

classrooms into the kind of training places they should be for the future.

Realignment of programs and performance-based education: Mr. Chairperson, the division of technical and vocational education has, in the past number of years, been developing a modular system of training for its education system. The transition in the business education section of the schools' programs has been virtually completed. The new system is being monitored continuously and new equipment has been purchased to meet the new instructional techniques.

Our instructors are finding that even though the new equipment is adequate to teach their programs, there is a constant need for new technology and equipment in the business education program. Once again, however, lack of money for purchase of new typewriters, calculating machines and word-processing machines presents a problem. This problem is compounded when the new trades modular training programs are being introduced. At the present time several courses, such as motor vehicle repair, heavy equipment repair, steamfitting/pipfitting and carpentry, are being redesigned and switched to a modular system of training. Our division of technical and vocational education is working on these programs at the present time, and hopes to have them introduced into the various schools within the next year. The instructors at these schools will be required to teach these new programs so that their students will be better prepared to enter the workforce of the 1980s.

We are finding that, although we request new equipment for these new programs, there is a difficulty in finding finances for such items. This machinery, which is in addition to the capital equipment referred to in another section of this brief, is needed to carry on present programs. The Newfoundland Association of Public Employees submits, Mr. Chairperson, a request that your committee give special consideration to this area when considering the goals and objectives of training for the future. When you decide the type of training programs that will be needed for areas of Newfoundland for the 1980s, we ask that you consider the realignment of courses and the special requirements of such courses. We further request that you consider the present ongoing redevelopment and, if possible, make recommendations on this item in the immediate future.

Basic training for skill development and basic literacy programs: Mr. Chairperson, this area of education has experienced serious cutbacks in funding and administrative support in the last two years. Just this past May and June, the Newfoundland Association of Public Employees made representation to our provincial department of education on our position for continuous support for these programs.

We have been faced with major instructor lay-offs in these areas, while student applications are on file at schools and Manpower offices for seats in this basic educational program. Although we were fortunate that no instructor was laid off, federal involvement did then decrease and is now decreasing. Our provincial officials tell us that in recent years the trend has been for Canada Manpower to play a less important role in BTSD and Basic Literacy. While we realize a program has to fulfill its mandate at some point in time, we believe that this

[Translation]

Revision des programmes et enseignement fondé sur le rendement: monsieur le président, la division de l'enseignement technique et professionnel élabore depuis un certain nombre d'années un système modulaire de formation. La transition pour les études commerciales est pratiquement terminée. Le nouveau système est continuellement révisé et l'on a acheté du nouveau matériel qui correspond aux nouvelles techniques dans cet enseignement.

Nos enseignants s'aperçoivent que même si le nouveau matériel convient pour leur programme, il faut continuellement suivre les progrès technologiques. Toutefois, là encore le manque d'argent empêche d'acheter de nouvelles machines à écrire, de nouvelles calculatrices, une nouvelle machine de traitement des mots. Ce problème se multiplie avec de nouveaux programmes modulaires. À l'heure actuelle, plusieurs cours comme la réparation des véhicules à moteur, la réparation du matériel lourd, le tuyautage et le montage d'installations à vapeur et la menuiserie sont passés au système modulaire. Notre division de l'enseignement technique et professionnel travaille à l'heure actuelle à ces programmes et espère les mettre en route dans nos diverses écoles au cours de la prochaine année. Les enseignants devront alors adopter ces nouveaux programmes pour mieux préparer leurs élèves à entrer sur le marché du travail des années 80.

Or, nous avons du mal à obtenir les fonds nécessaires pour acheter de nouveaux matériaux, ces machines qui viennent s'ajouter aux biens d'équipement dont on parlait tout à l'heure. Notre association demande donc à votre comité de tenir bien compte de cela dans les objectifs de formation qu'il étudiera pour l'avenir. Lorsque vous déciderez du genre de programme de formation nécessaire pour certaines régions de Terre-Neuve dans les années 80, pensez à la restructuration des cours et aux besoins spéciaux que cela entraîne. Nous vous serions également reconnaissants de penser également aux efforts actuels de perfectionnement.

Formation de base pour le perfectionnement spécialisé et programmes d'alphabétisme de base: monsieur le président, c'est un secteur qui a connu de sérieuses coupures dans le financement et l'appui administratif au cours des deux dernières années. En mai et juin derniers, notre Association a signalé au ministère provincial de l'Éducation qu'elle jugeait nécessaire de continuer à financer ces programmes.

De nombreux enseignants ont été mis à pied dans ces domaines alors que les inscriptions sont très nombreuses dans les écoles et au bureau de la main-d'œuvre. Si nous avons eu la chance de ne perdre aucun enseignant, la participation fédérale diminue. Nos fonctionnaires provinciaux nous déclarent que récemment c'est en général Main-d'œuvre Canada qui joue un rôle moins important dans ce domaine. Nous comprenons bien que les programmes doivent se terminer un jour mais nous estimons que dans ce cas-ci l'heure n'est pas encore venue

[Texte]

has not been done since high numbers of people in this province are not educated to the level needed for post-secondary education.

• 1705

Members of the committee, we discussed this item with Mr. Rompkey during our meeting in July. There may be oral or written presentations here today in support of this area of important educational opportunity in this province. We suggest that you contact Mr. Rompkey on this matter so he may convey proposals presented to him at the July meeting.

Federal support for technology programs. Mr. Chairman, another area which the Instructors' Component of the Newfoundland Association of Public Employees is concerned about is the unwillingness of Canada Manpower to become involved in the sponsorship of technology programs. At the present time this lack of federal support for technology programs is causing this aspect of vocational and technical education to remain generally in the College of Fisheries and the College of Trades & Technology in St. John's. Our association would like to see an expansion of technology programs into other vocational schools, and it is only through federal support that this can be accomplished. In Newfoundland today a student must go to St. John's to do any technical course.

The application list and waiting list of students wishing to do a technology program is large yet because of limited space and training facilities the course cannot be expanded outside of the colleges. NAPE believes that the federal government should lend its support to expansion of technology programs, especially in the light of activity in offshore oil development. We would also refer to the present offering of trade courses and the list of people waiting and applying for various courses in this area of vocational education today. Our association requests that your committee consider this section carefully when you plan educational and training programs for employment programs in the 1980s.

Member of the committee, NAPE wishes to comment only briefly on possible vocational, business and technical training and employment opportunities in the oil industry. The oil companies are presently working out of supply bases located close to vocational schools and we assume that these schools will be considered as training facilities for the industry. We would also express the hope that our Division of Technical and Vocational Education will maintain control over this training and that we not allow the oil companies to administer their own programs. NAPE views this as important for the job security of its members.

The Newfoundland Association of Public Employees Instructors' Component views the employment of a student as the responsibility of a number of people. Our provincial government and technical and vocational education administrators accept the responsibility of placement of students in various schools throughout the province. Instructors who are employed by the provincial government, and members of a union who themselves exist for the purpose of a work ethic, accept the responsibility to train these students to the best of our abilities. As instructors we must prepare the student, both physically

[Traduction]

puisque'il reste beaucoup de ressortissants de notre province qui n'ont pas atteint le niveau scolaire nécessaire pour suivre des études post-secondaires.

Nous avons discuté de cela avec M. Rompkey au mois de juillet. Peut-être que d'ailleurs d'autres exposés oraux ou écrits vous seront présentés aujourd'hui à ce propos. Nous vous suggérons là encore de contacter M. Rompkey car nous lui avons soumis certaines propositions.

Financement fédéral des programmes de technologie. Monsieur le président, notre association s'inquiète également du fait que Main-d'œuvre Canada ne semble pas vouloir participer au financement des programmes de technologie. A l'heure actuelle, ces absences de financement fédéral limitent ce genre d'enseignement au collège des pêches et au collège des métiers et de la technologie à St. John. Notre association souhaiterait que ces programmes soient offerts dans d'autres écoles professionnelles et ce n'est qu'avec le soutien du gouvernement fédéral que l'on pourra y parvenir. A Terre-Neuve aujourd'hui il n'y a pas de cours technique ailleurs qu'à St. John.

La liste des candidats et la liste d'attente pour ces cours technique sont très longues mais l'espace et le matériel étant limités, seuls les collèges peuvent dispenser cet enseignement. L'association estime que le gouvernement fédéral devrait aider à développer ces programmes techniques sachant surtout les espoirs que font naître nos ressources pétrolières au large des côtes. Nous vous signalons également la pénurie de cours spécialisés dans les métiers et les longues listes d'attente. Notre association prie votre Comité de considérer cette section très soigneusement lorsque vous étudierez les programmes d'enseignement et de formation nécessaires aux perspectives d'emplois des années 80.

Nous voudrions maintenant dire quelques mots des besoins de formation professionnelle commerciale et technique et des perspectives d'emplois qu'offre l'industrie pétrolière. Les compagnies pétrolières travaillent actuellement à des endroits où il y a des écoles professionnelles et nous supposons que ces écoles leur viendront tout de suite à l'esprit pour former leur personnel. Nous espérons que notre division de l'enseignement technique et professionnel contrôlera cette formation et ne permettra pas aux compagnies pétrolières d'administrer leur propre programme. Notre association voit là un élément important de la sécurité d'emploi de ses membres.

L'élément des enseignants de l'association considère que l'emploi d'un étudiant relève de la responsabilité d'un certain nombre de gens. Notre gouvernement provincial et nos administrateurs de l'enseignement technique et professionnel acceptent la responsabilité du placement des étudiants dans diverses écoles de la province. Les enseignants employés par le gouvernement provincial et les membres d'un syndicat qui œuvre à une éthique professionnelle, accepte la responsabilité de former ses élèves du mieux qu'ils peuvent œuvre à une éthique professionnelle, acceptent la responsabilité de former ses élèves du

[Text]

and mentally, for employment in the industrial and business world. We must ascertain who is capable of becoming a secretary, a barber, a carpenter, an X-ray technician or an accountant. We have responsibilities to see that the student enters a workforce as a productive person.

In our view, the responsibility of placement of graduates of training courses in our system rests with the federal government and the business world. The business world operates on a supply and demand principle and we must be prepared to meet that supply and demand. NAPE's philosophy is that we as Canadians have a responsibility to provide all our citizens with the opportunity for employment all across this nation. Whether it be a young graduate of welding in Newfoundland who wishes to go to Alberta oil fields to become a tradesman, or a young woman from Manitoba who wishes to come to Newfoundland to work in a fish plant, we must provide an opportunity for him or her to do so.

NAPE has supported the role of federal agencies in this province in the past, and especially on the role of Canada Manpower, instructors of NAPE have often said that this body should be more active in their efforts to obtain employment for the young people of our provinces, even if it is in central or western Canada. One often hears of the young person who goes to a Manpower office only to be told that no employment is to be found at a certain place. A short time later the same person would, at his or expense, travel to that area and find that employment is fairly easy to obtain. We say this not from experience but from discussions with our students during and after school training.

• 1710

The role of Canada Manpower has to be expanded to go looking for employers for young Canadians, and not simply be the registering agency for employers who wish to avail of its services. Many Newfoundlanders have gone to the oil fields of Alberta or the industrial sector of Ontario to work in occupations of all kinds. Many of these people have gone on speculation. Canada Manpower should be required to look further afield for job opportunities for these unemployed.

Mr. Chairman, the Newfoundland Association of Public Employees can see many areas where federal assistance could help increase employment of young people in our province, especially in the 1980s. The dormant oil refinery at Come-By-Chance, which could be activated by the federal Crown corporation, Petro-Can, is one example. The Lower Churchill Falls Hydro Electric Development, which has met stumbling blocks at the federal level, could be started and constructed. This would provide the much-needed electricity for an industrial base for this province.

Fishing, if further expanded could provide thousands of skilled and semi-skilled jobs to Newfoundland citizens who could be trained through our educational training system.

[Translation]

mieux qu'ils peuvent. Nous, enseignants, devons préparer les élèves, tant physiquement que mentalement, à l'emploi qui les attend dans le monde industriel et dans celui des affaires. Nous devons voir qui peut devenir secrétaire, coiffeur, menuisier, technicien de radio ou comptable. Nous avons des responsabilités, nous devons veiller à ce que nos élèves entrent dans la population active à titre de membres productifs.

A notre avis, la responsabilité du placement des diplômés de ces cours relève du gouvernement fédéral et du monde des affaires. Ce dernier opère en fonction de l'offre et de la demande et nous devons nous préparer à satisfaire ce principe. Nous sommes fermement convaincus qu'à titre de Canadiens nous devons offrir à tous nos citoyens la possibilité de travailler n'importe où au pays. Qu'il s'agisse d'un jeune diplômé d'un cours de soudure à Terre-Neuve qui veut aller en Alberta exercer son métier ou d'une jeune femme du Manitoba qui souhaite venir à Terre-Neuve travailler dans une usine de traitement du poisson, nous devons leur offrir cette possibilité.

Notre association a toujours reconnu le rôle des organismes fédéraux dans la province et surtout pour ce qui est de Main-d'œuvre Canada, les membres de notre association ont souvent dit que cet organisme devrait faire davantage pour obtenir de l'emploi pour les jeunes de notre province, même si c'est dans le centre ou l'Ouest du Canada. Il arrive souvent qu'un jeune se présente au Bureau de la main-d'œuvre pour s'entendre dire qu'il n'y a pas d'emploi à tel ou tel endroit. Peu de temps après le même va à ses frais à l'endroit en question et s'aperçoit qu'il est assez facile de trouver de l'emploi. Ce n'est pas une expérience personnelle que nous relatons là mais les propos de certains de nos élèves pendant et après leur formation scolaire.

Il faut donc élargir le rôle de Main-d'œuvre Canada, lui demander de trouver des employeurs pour les jeunes Canadiens et pas seulement d'inscrire dans ses registres les employeurs qui souhaitent avoir recours à ces services. Nombre de ressortissants de Terre-Neuve sont allés sur les champs pétroliers de l'Alberta ou dans le secteur industriel de l'Ontario pour trouver des emplois de tous genres. Nombre d'entre eux y sont allés sans trop savoir. Main-d'œuvre Canada devrait faire enquête sur les possibilités d'emploi ailleurs pour ses chômeurs.

Monsieur le président, notre association est d'avis qu'il y a bien des domaines où le gouvernement fédéral pourrait aider à multiplier les emplois offerts aux jeunes de notre province, surtout dans les années 80. La raffinerie de pétrole abandonnée à Come-By-Chance pourrait par exemple être exploitée par la société d'état fédérale qu'est Petro-Canada. Les installations hydro-électriques de Churchill Falls qui ont connu certaines pierres d'achoppement à l'échelon fédéral pour être mises en chantier. Cela fournirait de l'électricité très nécessaire à toute base industrielle dans notre province.

La pêche, si on la développe encore, pourrait offrir des milliers d'emplois spécialisés et semi-spécialisés aux citoyens de Terre-Neuve qui pourraient bénéficier de la formation

[Texte]

Again, the federal involvement in this area could be used to assure this kind of development.

Within our own association we see a great need for training and employment opportunities in the 1980s. We predict that nursing homes and senior citizens' homes will increase in numbers and thereby increase the need for trained nursing people, domestic workers and maintenance trades. We see a need for training of tradesmen employed in our highway depots who will be required to repair modern highway equipment and machines. We see a need for training in the area of office workers who, as we stated earlier, must be proficient in the use of modern office equipment. Our association can suggest that our members will continue to need training in the use of new medical and research equipment and new people to be trained as this area of public service expands. In all these areas NAPE can see the need for training for both present and future members.

Under instructor training, the Newfoundland Association of Public Employees realizes that training of instructors in the province rests with the provincial government. We also realize that in the past the federal government provided funding to enable instructors to be trained in advanced education courses for classroom instructional techniques. This training grant has now stopped and NAPE finds that our educational qualifications are somewhat lacking. In recent years, with threat of course cutbacks, we have asked that instructors so affected be placed on educational leave with the opportunity provided for them to return to technical schools, industry or business to become familiar with new skills and procedures. The familiar response of lack of funds or tight financial control of the department makes this impossible.

We would submit to your committee that the federal government, through Canada Manpower and vocational education, sponsor instructors who wish to participate in a return-to-work program or an educational institution. This area would be especially important to prepare for training in offshore-oil-skill requirements.

Again, we can only say that the instructor in the classroom who teaches science, mathematics, communications, pipefitting, computer programming or mechanical engineering technology must be qualified to meet today's standards. It is our contention that instead of an instructor being laid off, that the vocational education administration, both federal and provincial, should have some mechanism in place to provide advanced or alternate training to the members of our association. We ask that you consider this point in your discussion with federal and provincial officials.

We stated earlier that we would have liked to prepare a more extensive brief for your committee. At this time, we offer our expertise and co-operation to your committee and we would also like to thank the federal government for providing us with the opportunity to participate in the important issue for our future.

[Traduction]

professionnelle que nous offrons. Là encore, la participation fédérale dans ces domaines permettrait d'assurer ce genre de développement.

Au sein de notre propre association, nous constatons qu'il existe d'énormes besoins de formation et d'emploi pour les années 80. Nous prévoyons que les dispensaires et foyers pour personnes âgées se multiplieront et qu'ainsi on aura besoin davantage de monde pour les soins infirmiers, les travaux ménagers et d'entretien. Nous jugeons d'autre part qu'il est nécessaire de former ceux qui devront réparer le matériel et les machines modernes de construction de routes. La formation sera également nécessaire pour les employés de bureau qui, on l'a dit tout à l'heure, doivent savoir utiliser notre matériel moderne. Nos membres devront également toujours être formés à l'utilisation du nouveau matériel médical et des nouveaux instruments de recherche. Il faudra former davantage de monde au fur et à mesure de l'expansion de ce service public. L'association juge donc que les besoins de formation de ces membres sont réels tant aujourd'hui que pour l'avenir.

Quant à la formation des enseignants, l'association n'ignore pas qu'elle relève du gouvernement provincial. Nous savons aussi qu'autrefois le gouvernement fédéral offrait des fonds pour permettre à ses enseignants de suivre une formation avancée dans les techniques d'enseignement. Cette subvention a été interrompue et notre association juge que nos qualifications pédagogiques en ont souffert. Ces dernières années, devant la menace de diminution dans les cours, nous avons demandé que les enseignants concernés puissent bénéficier d'un congé d'étude qui leur permettrait de réintégrer les écoles techniques, l'industrie ou le secteur des affaires pour apprendre les nouvelles techniques et méthodes. La réponse habituelle est évidemment que l'on ne dispose pas des fonds nécessaires.

Nous suggérons à votre comité que le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de Main-d'œuvre-Canada et de l'enseignement professionnel, finance les enseignants qui souhaitent participer à un programme de retour au travail ou reprendre certaines études. Cela serait particulièrement important en prévision des exigences des spécialisations de l'exploitation pétrolière en haute mer.

Là encore, nous pouvons dire que celui qui dans une classe enseigne les sciences, les mathématiques, les communications, le tuyautage, l'informatique ou le génie mécanique doit répondre aux normes de qualification modernes. Nous prétendons que plutôt que de mettre à pied un enseignant, l'administration de l'enseignement professionnel, aux échelons fédéral et provincial, devrait trouver un système pour offrir aux membres de notre association des possibilités de recyclage ou de perfectionnement. Nous vous demandons d'y songer dans vos entretiens avec les fonctionnaires fédéraux et provinciaux.

Nous répétons que nous aurions aimé avoir le temps de préparer un mémoire plus exhaustif à votre intention. Nous offrons notre collaboration et notre compétence à votre Comité et nous tenons aussi à remercier le gouvernement fédéral de nous avoir donné l'occasion de participer à cette importante étude.

[Text]

• 1715

We believe that our province has a bright future. We hope that our efforts have contributed to your efforts to make this province a place where our young people can work in the eighties.

Thank you on behalf of the Newfoundland Association of Public Employees.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Quinlan. You had mentioned that you did not have a lot of time to prepare, but I can assure you this is a very comprehensive and very good brief.

Regarding a couple of matters you raised, you mentioned several specific presentations and recommendations that had been made to Mr. Rompkey, some of which are not included here and some of which are. I can assure you that this committee will be contacting Mr. Rompkey's office immediately upon our return to Ottawa and asking for copies of that information.

The second matter is that you asked for an opportunity for a more extensive presentation on behalf of NATE as a total unit versus the instructor segment. While I cannot assure you of a meeting without discussion with the entire committee—and I can tell you, with the schedule we have, it would be difficult—I can say that I would be willing, at least as one member and chairman of this subcommittee, to work out a time that is convenient for both of us. I have a difficult schedule and I am sure you do as well, but I would be willing to come down and have a more comprehensive session, if the committee would so decide that that would be right to do so, with your committee myself. I can give you at least that assurance for now.

Mr. Quinlan: If I may interject here, I would add that the National Union of Provincial Government Employees, at our office in Ottawa, would be prepared to make a presentation on behalf of our association. We can make arrangements through them.

The Chairman: Thank you. We will ask the Clerk to make note of that and we will talk to you further about that.

Mr. Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Monsieur Quinlan, la partie importante de votre mémoire concerne l'augmentation des fonds. Notre Comité a pour objectif de trouver des solutions ou de chercher des solutions au problème du chômage tout en tenant compte du fait qu'il y a des emplois qui ne sont pas comblés. Je pense, pour être sincère avec vous, et là, je m'exprime personnellement, que notre but n'était pas de revenir à Ottawa et de dire tout simplement au ministre: la solution, c'est de donner plus d'argent. Vous savez qu'on a des restrictions budgétaires et notre rôle, c'est d'essayer plutôt de répartir l'argent, d'équilibrer les budgets.

D'autre part, je voudrais avoir votre commentaire sur le fait suivant. On dit que le gouvernement fédéral dépense déjà 800 millions de dollars dans le domaine de l'emploi et on nous dit et on nous répète que ce n'est pas tellement du côté «vocation-

[Translation]

Nous croyons que notre province a devant elle un avenir prometteur. Nous espérons que nos efforts et les vôtres permettront aux jeunes de cette province de trouver du travail ici au cours de cette décennie.

Nous vous remercions au nom de l'Association des fonctionnaires de Terre-Neuve.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Quinlan. Vous avez dit que vous n'avez pas eu beaucoup de temps pour préparer votre mémoire mais je puis vous assurer qu'il est d'excellente qualité.

Vous avez mentionné plusieurs instances et recommandations précises présentées à monsieur Rompkey, dont certaines se trouvent dans ce document. Je peux vous assurer que ce Comité contactera le bureau de M. Rompkey dès notre retour à Ottawa pour obtenir cette documentation.

Vous avez aussi demandé la possibilité de faire une présentation plus détaillée au sujet du groupe d'ensemble du NATE et pas seulement pour les instructeurs. Je ne peux pas vous promettre une réunion sans en avoir discuter avec le Comité et, avec notre programme chargé, ce serait difficile, mais je ne manquerai pas d'essayer en tant que membre et président de ce Comité d'organiser un entretien à un moment qui nous convient tous les deux. Je suis très occupé ces moments-ci, comme vous l'êtes sans doute aussi, mais je serai prêt à me rendre à Terre-Neuve pour avoir une séance plus exhaustive avec votre comité, pourvu que cela soit accepté par les membres de notre Comité. Je peux vous donner au moins cette assurance.

M. Quinlan: Si vous permettez, le syndicat national des fonctionnaires des gouvernements provinciaux pourrait faire une présentation pour notre Association à notre bureau d'Ottawa. On peut procéder ainsi.

Le président: Merci. Nous allons demander au Greffier d'en prendre note et nous en discuterons plus tard.

Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Quinlan, the important point of your brief deals with increased funding. Our committee is attempting to find solutions to the problem of unemployment, particularly in a context where certain jobs cannot be filled. To be quite sincere, I must say that I cannot imagine us simply proposing to Ottawa a large allocation of funds as the solution. You know that we do have budgetary restrictions and our role is more that of deciding how the available funds will be shared and how budgets will be balanced.

I would also like to hear your views on the following: we are told that the federal government is already spending \$8 million on employment activities and we are constantly being informed that it is not so much a vocational training but rather on-the-job training which should be emphasized.

[Texte]

al, but rather on the training on the job» que nous devrions insister.

C'est pourquoi je me demande si vous acceptez le fait que l'une des solutions au chômage actuellement serait plutôt d'orienter les programmes vers le «training on the job, without neglecting the vocational». J'aimerais savoir si, dans le milieu où vous vivez, vous êtes conscient, vous aussi, qu'il est important qu'on s'oriente davantage vers le «training on the job».

• 1720

Mr. Quinlan: When you deal with on-the-job training specifically, a number of large and small companies in the Province of Newfoundland today avail themselves of federal manpower grants on a percentage or per capita expenditure basis for the training of unskilled people laid off in industry, so as to move them over into skilled positions. It is my understanding that that goes on at present right here at the mill in Grand Falls, and no doubt it goes on in other industries across the country.

While on-the-job training itself serves a useful purpose in times of technological advancement and a threat of layoffs in industry where people are currently employed, it is not the answer to the young person in this country today who at present is untrained and unemployed. It is fine that on-the-job training works in a plant where, because of plant expansions or increased business, employers see a need. We have seen this in the fishing industry here in the province and in pulp and paper where the need is there either to train present employees or to retrain present employees to acquire the particular skills that exist in that one institution.

However, the goal of vocational education is to provide training for a person who chooses to do something and not simply to move into an occupation because it is convenient or because he thinks if he does not, when he will face the danger of layoff. So that is the role on-the-job training basically serves; you move into a new department because you were unskilled in an old and you can be retrained so as to remain employable in the company.

Therefore on-the-job training does have its role to play, an important role; as well, vocational training has an equal and, I would say, perhaps more important role, because the numbers of unskilled unemployed far exceed the unskilled employed which is what on-the-job training does look after. So, from that aspect of it, I think the vocational system should maintain or increase its training facilities.

M. Marceau: Ma question s'adresse aux deux témoins. Vous favorisez les échanges entre les provinces et la mobilité. Si je comprends bien, vous souhaitez qu'il n'y ait pas de loi restrictive qui empêche les gens d'aller d'une province à l'autre. Pouvez-vous me donner votre point de vue sur cette question et sur le rôle que le fédéral devrait jouer pour favoriser ou non la mobilité?

[Traduction]

This is why I am asking you whether you agree that one of the solutions to our present unemployment would be to give greater emphasis to on-the-job training without neglecting vocational. I would like to know whether this reflects the thinking of people in your sector.

M. Quinlan: A propos de la formation sur l'État, plusieurs grandes et petites entreprises à Terre-Neuve ont recours à des subventions fédérales, calculées en fonction d'un pourcentage des dépenses, pour apprendre une spécialisation aux travailleurs industriels non-spécialisés qui peuvent être mis à pied. Je crois que ce genre de programme est offert ici dans l'usine de Grand Falls et dans d'autres établissements industriels au Canada.

Même si elle peut être utile à une époque de progrès technologique ou lors d'une compression des postes dans une industrie donnée, la formation sur le tas ne répond pas aux besoins des jeunes canadiens qui sont actuellement sans métier et sans emploi. La formation sur le tas est efficace dans une usine où le besoin se fait sentir en raison d'une expansion ou d'un volume accru d'affaires. Dans certaines usines de transformation de poisson et des fabriques de pâtes et papiers dans cette province, il a fallu former ou recycler des employés en raison des nouveaux besoins.

Toutefois, la formation professionnelle vise les personnes qui veulent apprendre un certain métier et pas simplement acquérir une spécialisation pour des raisons de convenance ou pour éviter une mise à pied. La formation sur le tas, par contre, permet à un employé sans spécialisation d'occuper un nouveau poste ou bien de se recycler pour garder son emploi dans une entreprise.

La formation sur le tas a donc un rôle important à jouer mais, la formation professionnelle est peut-être, à mon avis, encore plus importante parce que le nombre de chômeurs non-qualifiés dépasse de loin le nombre d'ouvriers non-qualifiés à qui la formation sur le tas est surtout destinée. C'est pourquoi j'estime que les écoles de formation professionnelle devraient se maintenir au même niveau ou prendre de l'expansion.

Mr. Marceau: This is a question for both witnesses. You are in favour of exchanges between the provinces as well as labour mobility. If I have understood you correctly, you are opposed to any restrictions which would prevent free movement of workers between the provinces. Would you explain your point of view on this matter, particularly with reference to the role which the federal government should play in either encouraging or discouraging mobility?

[Text]

Mr. Quinlan: Okay, Fraser March would like to comment on that if he could, and I will add more to it if what he is saying does not reflect my own views.

Mr. Fraser L. March (Central Vice-President, Newfoundland Association of Public Employees): Yes, Mr. Chairperson, members of this committee, this is very much a personal opinion but I think it is the dominant opinion of our association at this time. And it has to be the mandate of the federal government of this country, if it is going to call itself the government of this country, to see to it that an individual growing up in Twillingate has a fair opportunity—he is not going to have an equal opportunity—but at least that he be assured of a fair opportunity to partake in the wealth of some other part of the country if that person so desires. That is the role of the government, in our opinion. So mobility is important.

But mobility is also very important from a practical point of view. Mobility sometimes is derived from an attitude. If a person grows up with his horizons confined within the boundaries of Grand Falls, then that person could easily spend his whole life believing that the whole world is actually bounded Grand Falls. There were times in history when people believed the world existed only around the Mediterranean Sea. So the federal government has that mandate. It has got to have that mandate.

Now, there are going to be times though in federal state—and I would accept this—when certain areas might have to be given special consideration. If for instance an area of this country had very, very high unemployment and for some reason some great economic development like oil or fishery development or something like that should happen, it could be you might have to give that area some special consideration. But it would have to be for a specific time, because if you allow that to go on for any lengthy period of time, what you are going to face is a series of countries, because if one part of this country is ever given the right forever to restrict labour, then it is only natural and normal for every other part of this country to want to restrict labour too. So what you arrive at is a kind of Balkanization, an economic Balkanization, which is not only going to hurt the country, it is going to hurt you and me as individuals in this country, as citizens of this country, because it is going to restrict and may even prevent me from going somewhere else and doing something I might want to do.

• 1725

Mr. Marceau: The provinces restrict mobility, not the federal government.

Mr. March: My criticism, if it is a criticism—I guess your own interpretation would have to decide whether it is a criticism or not—is certainly not directed only to the federal government, because we do live in a federal state. What I am saying to you is that lack of mobility quite often is a state of mind, and if in our programs and in our educational systems, like the one which we are in and the one which is controlled pretty well by the federal government through its funding programs—if Canada Manpower, for instance, is going to drop its seats in a plumbing course in Bonavista because you do not

[Translation]

M. Quinlan: Monsieur March va vous donner son point de vue et je viendrai à la rescousse si ses observations ne reflètent pas ma pensée.

M. Fraser L. March (vice-président central, Newfoundland Association of Public Employees): Oui, monsieur le président, j'exprime une opinion tout à fait personnelle mais qui reflète probablement la pensée de la plupart de nos membres. Je crois que le gouvernement fédéral, pour être digne de ce nom, doit veiller à ce que les jeunes de Twillingate aient la même possibilité, sinon tout à fait égale, de profiter des ressources d'une autre région du pays, s'ils le désirent. J'estime que c'est cela le rôle du gouvernement. La mobilité est donc importante.

La mobilité est aussi très importante du point de vue pratique, notamment à l'égard des mentalités. Si quelqu'un est élevé avec l'idée que son monde s'arrête aux limites de Grand Falls, cette idée pourrait continuer à l'influencer pendant toute sa vie. Il y a eu des époques de l'histoire lorsqu'on croyait que le monde n'allait pas plus loin que le bassin de la Méditerranée. Il me semble que le gouvernement a un mandat important à cet égard.

Néanmoins, à certaines époques, il faudra que certaines régions reçoivent une considération spéciale dans un état fédéral. Si le taux de chômage était particulièrement élevé dans une partie du pays ou s'il était essentiel de lancer un programme spécial d'expansion économique dans le domaine de l'exploitation pétrolière ou le domaine des pêches, par exemple, il faudrait peut-être envisager de lui accorder un traitement spécial. Il faudrait toutefois bien limiter la durée car si une situation exceptionnelle se prolongeait, on se retrouverait devant une série de pays indépendants. Si une partie a le droit de restreindre la liberté de déplacement de la main-d'œuvre pour une période illimitée, toutes les autres régions du pays voudront en faire autant. Cela créerait une sorte de balkanisation économique qui serait néfaste non seulement pour le pays dans son ensemble mais pour tous ses citoyens, en raison des restrictions sur nos libertés individuelles.

M. Marceau: Ce sont les provinces qui limitent cette liberté de déplacement, pas le gouvernement fédéral.

M. March: Cette observation ne s'adresse pas uniquement au gouvernement fédéral mais nous vivons dans un état fédéral. Les restrictions sur la mobilité sont souvent le résultat d'un état d'esprit. Si nos programmes de formation, comme celui auquel nous participons et celui de la main-d'œuvre, financés par le fédéral, décident de supprimer les places dans un cours de plomberie offert à Bonavista parce qu'il n'y a pas de débouchés pour les plombiers dans cette ville, on rejoint de cette façon la position adoptée par les autorités provinciales qui veulent limiter la liberté de déplacement de la main-d'œu-

[Texte]

need plumbers in Bonavista, right away you are agreeing with those provincial people who say there are going to be restrictions or there should be restrictions on the movement of labour, because you are providing a restriction right away. There might be people in Bonavista who want to study plumbing but who might want to work in western Canada, where that trade is in great demand.

That is a good course to look at, because in our vocational system right now in this province there are serious cutbacks in that specific trade. I am a BTSD instructor myself. We get all kinds of information from Statistics Canada and Canada Manpower, and I just got a little pamphlet saying there is a tremendous shortage of plumbers in Canada. And we are dropping courses in Newfoundland. So the federal government, or bureaucrats, are actually restricting mobility of workers. But as a principle this union, I think, is on record as saying it does not believe in the artificial kind of barriers which can be set up by governments which prevent workers from being mobile.

The Chairman: Mr. March, if I may just piggyback a question in there, you are on to an issue which personally, for me, is one of the most important, from a philosophical principle point of view, issues confronting the federal government and all governments and organizations today; and I just want some clarification on one point. You have made it very clear—because we have a few provinces in Canada, including Newfoundland, Quebec, Nova Scotia, who have made some rumblings recently, talking about that kind of—not preferential job-hiring policy, which is something I can accept; if we have a qualified guy on hand locally, let us hire him first—but talking about legislation which would prevent—I agree with you: we have to recognize reality in our trade schools in Newfoundland. You have just stated it, and I am glad someone finally has—and politically it is a terrible thing to say, because it loses you votes: but we have to recognize we are training for export. While there may not be a demand for plumbers in Newfoundland, there is a demand in Alberta. A skilled plumber, while not employable in Newfoundland, at least will have an opportunity, if he wants to go—not forcing him to go—to find employment somewhere else. It is better than sending him unskilled to Alberta.

• 1730

But a point of clarification on the question of restrictions, the blocking of the free movement of people, I just want to be clear.

You are opposed to legislation. When you say that, you are talking about a preferential policy; you are not in any way talking about legislation. Can we be clear on that? You would be opposed to any legislation that would prevent someone from any other province from coming to Newfoundland, or, by the same token, someone from Newfoundland going to another province.

Mr. March: I will be very honest with you. If we had four members on layoff status or unemployed, and the Newfoundland government decided to hire four persons of similar qualification from the Province of Ontario, you would prob-

[Traduction]

vre car il s'agit effectivement d'imposer une restriction. On peut vouloir apprendre le métier de plombier à Bonavista afin d'obtenir du travail dans l'ouest du Canada où il y a une forte demande.

Je crois que l'exemple de la plomberie est bon parce que c'est un métier qui a fait l'objet de sévères restrictions dans nos programmes de formation professionnelle. Je suis instructeur BTSD moi-même. Nous recevons beaucoup de renseignements de Statistiques Canada et des centres de la main-d'œuvre et je viens de voir une brochure qui fait état d'une grave pénurie de plombiers au Canada. Malgré cela, on supprime les cours à Terre-Neuve. Ainsi, le gouvernement fédéral et les bureaucrates finissent par entraver la mobilité des travailleurs. Notre syndicat a déjà annoncé publiquement qu'il s'oppose à la mise en place d'obstacles par les gouvernements provinciaux pour limiter notre liberté de déplacement.

Le président: Monsieur March, si vous permettez que je vous interrompe, vous abordez ce qui est pour moi un principe fondamental pour le gouvernement fédéral et les autres paliers de gouvernement aujourd'hui. J'ai une mise au point à vous demander. Certaines provinces canadiennes, Terre-Neuve, le Québec et la Nouvelle-Écosse y compris, viennent d'évoquer la possibilité, non pas d'accorder la préférence aux habitants de la province pour les emplois, ce que je peux accepter, à compétence égale, mais l'adoption d'une loi qui imposerait des restrictions. Je suis d'accord avec vous: nous devons reconnaître la réalité quand nous élaborons des programmes de formation professionnelle à Terre-Neuve. Je suis heureux que quelqu'un ait finalement reconnu cette réalité car une telle reconnaissance ne nous aide pas à obtenir des votes mais il faut avouer que nous formons des gens qui devront s'expatrier, pour ainsi dire. La demande de plombiers peut être très faible à Terre-Neuve mais forte en Alberta. Un plombier qualifié sans débouchés à Terre-Neuve aura au moins la possibilité, s'il le veut, de chercher un emploi ailleurs. S'il se rend en Alberta, il sera en meilleure posture qu'un ouvrier non qualifié.

Je veux être certain que j'ai bien compris votre point de vue à propos des restrictions sur la liberté de déplacement des ouvriers.

Vous êtes contre l'adoption de lois à cet effet. Vos observations s'appliquent-elles à une politique préférentielle et non pas à une mesure législative? Vous vous opposez à toute mesure qui empêcherait les ressortissants d'une autre province de venir à Terre-Neuve et vice-versa.

M. March: Je vais vous donner une réponse très franche. Si quatre de nos membres étaient mis à pied ou chômeurs et que le gouvernement terre-neuvien décidait d'engager quatre travailleurs semblables en Ontario, vous verriez sans doute des

[Text]

ably see picket signs in front of some buildings somewhere. So I do not want to give you the wrong impression there.

But I would say this to you—and this has nothing to do with my own feelings about trade unionism—if we are going to be part of a country, then the artificial barriers that you set up through legislation are in direct contradiction. I am not a Canadian citizen if I cannot go to the Province of Quebec and work, provided I am willing to learn the language and ...

The Chairman: I appreciate exactly what you are saying about protecting our own areas but I just wanted to be clear on that.

Mr. Quinlan: Yes, my own sentiment on that, Mr. Chairman, I might add, in addition to what Fraser has said,—and we both know what we are talking about when we talk about the restrictive legislation in provinces and across the country—I do believe there are situations in provinces in Canada where there may be a need for some form of legislation to exist where the mobility of workers does not exist or there is a high employment situation existing in a province.

In our own province, for instance, it is well known that Newfoundland has a high unemployment rate. We know that there are developments in our province that could go ahead. We refer to one in our brief—and, again, it is a personal thing with me—the Churchill Falls hydroelectric development. This development has been delayed and restricted because, basically, at the federal level the transportation of our energy products has not been allowed to exist as it does in western Canada. Because that exists, there are high unemployment statistics showing from the Province of Newfoundland. If the hydroelectric development in Labrador could go ahead tomorrow, the statistics would rapidly go down if Newfoundlanders could be employed on the project.

Restrictive legislation does one other thing: it forces the hand of the oil companies and it forces the hand of the federal government to institute training programs and put training dollars into the province. If I were a businessman coming into Newfoundland tomorrow needing certain skills, if I knew they could be brought in from western Canada or from the United States or from South America, I would not be too concerned about how much money I put into training in that province because I know my skills are going to be there when I want them.

At the same time, if I came to the province and knew that I had to pass over some of my dollars to train a fair number of the people locally to work for my company, then I would be a little bit more concerned. I would be more aware of training or mobility being there. Do you follow me?

The Chairman: Yes. If I could just jump in again, you are referring there to offshore oil and gas regulations.

Mr. Quinlan: That would be one area, yes, okay.

The Chairman: But that is a completely different kettle of fish. If a provincial legislative assembly legislated a law saying you have to be a Newfoundlander to work in Newfoundland or you have to be a Quebecer to work in Quebec, that is a different kettle of fish. But on the question of Churchill Falls,

[Translation]

lignes de piquetage se dresser tout de suite. Je veux que vous compreniez bien cela.

Mais pour ma part, et ceci n'a rien à voir avec mes opinions syndicaliste, j'estime que si les provinces canadiennes constituent un pays, les obstacles artificiels que peut créer la législation provinciale n'ont aucune raison d'être. Je ne suis pas citoyen canadien si je ne peux pas aller travailler au Québec, pourvu que je sois disposé à apprendre la langue et ...

Le président: Je comprends fort bien votre observation sur la protection de certaines régions, mais je voulais savoir votre point de vue sur les lois restrictives.

M. Quinlan: Si vous permettez que j'ajoute un mot à ce que vient de dire M. Fraser, et nous savons tous les deux que c'est un pli que les lois restrictives dans les provinces canadiennes, je crois qu'il existe parfois des situations exigeant des mesures provinciales quand il n'y a pas de mobilité dans la province ou bien qu'il existe un taux de chômage élevé.

Tout le monde sait que le chômage sévit à Terre-Neuve. Certains projets d'aménagement sont prêts à démarrer ici. Nous en mentionnons un dans notre mémoire, l'aménagement de la centrale hydroélectrique des chutes Churchill. Ce projet a subi des retards et des restrictions pour la simple raison que le gouvernement fédéral n'a pas permis le développement d'un réseau de distribution de notre énergie électrique, contrairement à ce qui s'est passé dans l'Ouest du pays. A cause de cela, le chômage à Terre-Neuve est particulièrement élevé. Si le projet d'aménagement hydroélectrique pouvait commencer demain au Labrador, les statistiques de chômage de notre province accuseraient une baisse très rapide.

Les lois restrictives ont un autre effet: elles obligent les sociétés pétrolières et le gouvernement fédéral à financer des programmes de formation dans la province. Un industriel qui s'installe à Terre-Neuve en sachant qu'il peut importer les compétences nécessaires de l'Ouest du Canada et des États-Unis et de l'Amérique du Sud, ne s'intéresse pas beaucoup à investir son argent dans des programmes de formation, puisqu'il peut faire venir les travailleurs qualifiés quand il a besoin d'eux.

Par contre, si on doit consacrer une partie de son capital à la formation d'un certain nombre d'habitants de la province, on se sentirait plus concerné par la question de la formation et de la mobilité. Vous voyez?

Le président: Encore une question, si vous permettez. Vous parlez ici des règlements sur l'exploitation du pétrole et du gaz au large des côtes.

M. Quinlan: Ce serait un exemple.

Le président: Oui, mais ça c'est une autre paire de manches. Si une assemblée législative provinciale adoptait une loi exigeant qu'il faille être résident de Terre-Neuve pour travailler dans la province ou résident du Québec pour travailler dans cette province, la situation serait tout à fait différente. Quant

[Texte]

which is totally relevant, it is the existence not of legislation but at least a principle in the Province of Quebec that, in order to market your hydro you have to sell it to us first.

Mr. Quinlan: Yes.

The Chairman: That is the kind of thing that is causing the problems.

Mr. Quinlan: Yes.

The Chairman: Any province passing a regulation saying you must train Newfoundlanders—that is acceptable. But a regulation saying that nobody else but Newfoundlanders can work in offshore oil—if it starts working in reverse, we are going to be in big trouble in this country. The point you have been making I am saying has made the case, that we have to train for Alberta.

Mr. Quinlan: Yes.

The Chairman: By God, we cannot turn around and tell Albertans they cannot work here. We try to hire Newfoundlanders but you cannot say in law that they cannot come to Newfoundland.

Mr. Quinlan: No.

• 1735

The Chairman: You cannot have your cake and eat it, too. And I agree with what you are saying; on regulations for particular industries, fine. But I want to be clear that your association is opposed to provincial legislation prohibiting anybody in Canada, because of where he was born, from working somewhere else in Canada.

It is a very straightforward question but it is of high interest to me and I apologize for taking so much time on it.

Mr. Quinlan: Okay. I must point out here that our association, officially and on record and on paper, does not have a policy on who should go where or who could be employed where. If we had discussed it at a board of directors meeting of our association, then I could state our policy. I was asked here for my opinion and what are various opinions; so that is our opinion.

The Chairman: I apologize for taking so much time. Mr. Marceau and Mr. McDermid.

Mr. McDermid: There are a number of things I want to talk about; if we had tariff barriers or nontariff barriers on labour, I would have the unemployment problem solved in my riding because all the islanders have come back home. I have quite a community of them in Brampton.

I am a little concerned about what you say—just an aside and a personal aside again—I am concerned about what you say. If there are six people that apply for the job, and three of them are islanders and three are mainlanders, and a mainlanders happens to get the job, you would be out there with your picket signs. That is a nontariff barrier. It is not in legislation but it is policy. If we took that attitude in Ontario, again, there

[Traduction]

aux chutes Churchill, un exemple très pertinent, il ne s'agit pas d'une mesure législative, mais plutôt d'un principe sur lequel insiste la province de Québec, qui exige que Terre-Neuve lui vende d'abord son courant électrique pour pouvoir le revendre ailleurs.

M. Quinlan: C'est cela.

Le président: C'est ce genre de pratique qui cause des problèmes.

M. Quinlan: Oui.

Le président: Un règlement qui obligerait les entreprises à former les ressortissants d'une province serait acceptable, mais quand il s'agit d'empêcher les non-résidents de travailler dans un domaine particulier, comme à l'exploitation pétrolière au large des côtes, voilà qui entraînerait beaucoup de problèmes pour notre pays. Toutefois, vous avez bien fait de signaler la nécessité de former des personnes ici pour un marché éventuel en Alberta.

M. Quinlan: Oui.

Le président: Donc, on n'aurait absolument pas le droit d'interdire aux Albertains de travailler ici. On peut donner une préférence aux Terre-Neuviens, mais on ne peut pas interdire aux Albertains de travailler ici.

M. Quinlan: Non, bien sûr.

Le président: On ne peut pas pratiquer la discrimination sans en souffrir les retombées. Quant aux règlements qui s'appliquent à une industrie ou à une activité particulière, je suis d'accord avec vous. Mais je veux que vous m'assuriez que votre association s'oppose à toute loi provinciale qui empêcherait un citoyen canadien de travailler dans une région du Canada en raison de son lieu de naissance.

C'est une question très simple mais elle est particulièrement importante pour moi, ce qui explique mon insistance.

M. Quinlan: Sachez que notre association n'a aucune politique officielle sur cette question de la mobilité ou la liberté de déplacement des travailleurs. Si nous en avions discuté lors de la réunion du conseil d'administration, j'aurais pu vous expliquer la position officielle. Vous m'avez demandé quelle était mon opinion et l'opinion des autres et je vous ai donné ma réponse.

Le président: Je m'excuse d'avoir pris autant de temps. M. Marceau et M. McDermid.

M. McDermid: J'ai plusieurs questions à aborder. S'il y avait des restrictions sur la mobilité de la main-d'œuvre, le problème du chômage dans ma circonscription serait résolu car tous les Terre-Neuviens seraient obligés de partir et ils sont nombreux à Brampton.

Votre position m'inquiète un peu. S'il y avait six réponses à une offre de travail, trois de la part de Terre-Neuviens et trois de non-résidents de la province, vous dites que vous protesteriez contre le choix de quelqu'un de l'extérieur. Vous consacrez donc une pratique restrictive pas au niveau de la loi, mais au niveau de la politique. Si nous avons agi de la même façon en

[Text]

would be an awful lot of islanders that would not have gotten jobs.

Mr. March: I would like to point out to you that the collective agreements that have been signed by steelworkers and autoworkers in Ontario certainly protect their members in much stronger ways than that. What I am saying now is that if three of our members were unemployed . . .

Mr. McDermid: Were laid off?

Mr. March: . . . were laid off by the provincial government.

Mr. McDermid: Oh, okay. Okay; if it is a layoff, that is entirely different.

Let me get into some specifics; let me ask you a few questions. On apprenticeships, does the provincial government in Newfoundland provide apprenticeships, for example, for mechanics, for boilermakers, for maintenance people that need engineering papers, whatever? Is there an apprenticeship program within the provincial government or do they hire all their expertise from the outside?

Mr. Quinlan: Okay. I am a member of the Pipefitting Examining Board and Advisory Committee to the Provincial Labour and Manpower Planning Committee. One of the arms of that board is to plan for apprenticeship training and develop programs for apprenticeship training. The number of certified trades—I call them—that there are in the province today is around 30.

A trade such as a boilermaker is not a certified trade. A welder could be a boilermaker; a millwright could be a boilermaker; any of the skilled trades could call themselves boilermakers should the need exist. But there are certain numbers of trades that are designated.

The provincial government has in place a provincial apprenticeship branch with a number of field officers who travel around the province and who are responsible for the training of apprentices whether it be in industry or in a small business such as a service station or something like that. They regularly check on the apprentices and the type of training that they are receiving. The provincial apprenticeship board, through Canada Manpower co-operation in funding, sees to it, as Mr. Munro said, that they go to school and so on. So it is a co-operative approach.

Mr. McDermid: That is not my point. You missed my point entirely. I understand how apprenticeship programs work.

Mr. Quinlan: Okay.

Mr. McDermid: I listened to Mr. Munro this afternoon and he has got apprentices working within his plant. Does the provincial government have apprentices working within the civil service?

Mr. Quinlan: Oh, yes.

Mr. McDermid: Is there an apprenticeship program within the civil service for certain skills that government may require?

Mr. Quinlan: Yes.

Mr. McDermid: Okay. That is what I wanted to find out.

[Translation]

Ontario, bien des Terre-Neuviens n'auraient pas pu trouver un emploi.

M. March: Je vous signale que les conventions collectives signées par les métallurgistes et les ouvriers de l'automobile en Ontario offrent une protection beaucoup plus solide aux membres de leur syndicat. Dans l'exemple que j'ai donné, il s'agissait de trois de nos membres qui étaient sans emploi . . .

M. McDermid: Mis à pied?

M. March: . . . ou mis à pied par le gouvernement provincial.

M. McDermid: Très bien. Si c'est une mise à pied, alors c'est tout à fait différent.

Je vais maintenant passer à des questions plus précises. Le gouvernement provincial de Terre-Neuve offre-t-il des programmes d'apprentissage pour les mécaniciens, par exemple, les chaudronniers et les employés d'entretien qui ont besoin d'un certificat provincial? Le gouvernement provincial offre-t-il un programme d'apprentissage ou engage-t-il des employés de l'extérieur?

M. Quinlan: Je fais partie de la commission provinciale chargée de l'accréditation des tuyauteurs et je fais également partie du comité consultatif de la commission provinciale de la planification en main-d'œuvre. La commission élabore justement les programmes d'apprentissage. Il y a une trentaine de métiers dans notre province qui exigent un certificat d'aptitude professionnelle.

Le métier de chaudronnier ne figure pas dans ce groupe. Un soudeur, tout comme un ajusteur-monteur ou un mécanicien d'entretien et d'autres hommes de métiers, pourraient se faire passer pour chaudronniers dans certains cas. Mais il y a un certain nombre de métiers désignés.

Il existe une direction provinciale de l'apprentissage qui compte plusieurs agents itinérants responsables de la formation des apprentis dans les industries et dans les petites entreprises comme les stations-services, etc. Ils font une surveillance régulière du genre de formation que reçoivent les apprentis. La commission provinciale, aidée par des crédits de la main-d'œuvre du Canada, veille à ce que ces apprentis assistent à leurs cours, etc. Il s'agit donc d'un travail de collaboration.

M. McDermid: Vous n'avez pas répondu à ma question. Je comprends comment les programmes d'apprentissage fonctionnent.

M. Quinlan: Oui.

M. McDermid: M. Munro nous a dit cet après-midi que des apprentis travaillent dans son usine. Le gouvernement provincial compte-t-il des apprentis parmi ses employés?

M. Quinlan: Oui, certainement.

M. McDermid: Existe-t-il un programme d'apprentissage au sein de la fonction publique pour former certaines compétences qui sont nécessaires au gouvernement?

M. Quinlan: Oui.

M. McDermid: C'est ce que je voulais savoir.

[Texte]

Secondly, you have put quite a heavy load on this committee in your brief. You say:

When you decide the type of training programs that will be needed for areas of Newfoundland for the 1980s, we ask that you consider the realignment of courses . . .

et cetera, et cetera, et cetera.

• 1740

Do you expect us to meet criteria for your educational courses in your province for the skills that may be required here? Is that what you expect of this committee?

Mr. Quinlan: Okay, perhaps it is an assumption; but more so, I see it as the committee serving some function.

It would be my belief that when a federal task force travels through this province asking people for comments on how they see training in the province going for the 1980s, how they see employment going for the 1980s, the types of training needed for the 1980s, and that kind of thing, and where should the federal money be spent in the province in the 1980s, then I certainly see your committee as being a very important part of the decision-making process that will decide what goes into Newfoundland from 1980 to 1989 in federal funds and what it is to go for. Right? So, from that aspect, we ask that on each section on which we have made a comment, your committee, when you deal with that specific section, look at our province in the terms that we have presented—our position—and ask for consideration on those items.

So I could say, yes, we do expect this committee to have an important role in planning for education and training and employment in the province of Newfoundland in 1980, from the federal level.

Mr. McDermid: What are you saying in page 13 of your brief on offshore oil? What are you trying to say? Are you saying that the institutional training must be handled by the schools, not the industry? Is that what you are saying?

Mr. Quinlan: Yes. What we are saying is that we are an association, we are a union, and have 600-plus instructors in the province of Newfoundland at the present time, and should, for instance, Mobil decide to come into Botwood tomorrow and use that as a major supply base, and decide to use the Lewisporte and district vocational schools in Grand Falls as their training institutions . . .

Mr. McDermid: For their institutional training?

Mr. Quinlan: Yes.

Mr. McDermid: Okay.

Mr. Quinlan: What we are saying is that the possibility exists that they could say: "Well, we have got our instructors for the oil industry; we have got our people that we are going to bring into your institutions to train the people for our industry"; so that would mean that the instructors who are in those institutions at the present time would have to be transferred elsewhere or else would be laid off.

[Traduction]

Vous comptez sur beaucoup de la part de ce comité quant vous dites dans votre mémoire:

Quand vous déciderez quels sont les types de programmes de formation dont auront besoin les régions de Terre-Neuve au cours de cette décennie, nous vous demandons d'envisager une nouvelle répartition des cours . . .

et ainsi de suite.

Croyez-vous que c'est à ce Comité qu'il incombe d'établir des critères pour les cours de formation professionnelle qui seront offerts dans votre province? Est-ce bien cela?

M. Quinlan: Ce n'était peut-être qu'une supposition; nous nous sommes fait une certaine idée de la fonction de ce Comité.

Lorsqu'un groupe de travail fédéral tient des audiences dans cette province pour se renseigner sur les tendances du marché du travail et de la formation au cours de cette décennie et le genre de formation professionnelle qui sera nécessaire, alors j'estime que votre Comité constitue un élément essentiel du processus décisionnaire qui déterminera quels crédits fédéraux seront affectés aux divers programmes prévus pour Terre-Neuve entre 1980 et 1989, n'est-ce pas? Dans ce contexte, nous demandons à votre Comité, lorsqu'il traitera d'une question que nous mentionnons dans notre mémoire, d'envisager des mesures dans notre province en fonction de la position que nous présentons.

Alors, en réponse à votre question, je vous dirai que nous pensons que ce Comité aura effectivement un apport important à faire aux projets de formation professionnelle pour la province de Terre-Neuve pour les années 1980, en ce qui concerne le rôle fédéral, bien entendu.

M. McDermid: Que voulez-vous dire à la page 13 de votre mémoire, à propos du pétrole au large des côtes? Dites-vous que la formation institutionnelle doit être offerte par les écoles et non par l'industrie?

M. Quinlan: Oui. Nous sommes une association, un syndicat avec plus de 600 instructeurs dans cette province à l'heure actuelle. Si la société Mobil décidait de choisir Botwood comme une importante base d'approvisionnement, et qu'en même temps elle voulait utiliser les écoles techniques de Lewisporte à Grand Falls comme locaux pour la formation . . .

M. McDermid: Pour la formation institutionnelle?

M. Quinlan: Oui.

M. McDermid: Très bien.

M. Quinlan: Eh bien, en pareil cas, elle pourrait essayer d'utiliser ses propres instructeurs pour faire cette formation professionnelle. Les instructeurs qui se trouvent actuellement dans ces institutions devraient donc être mutés ou mis à pied?

[Text]

So what we are saying is that, once the training needs of our province have been decided—and let us use my own occupation, for instance: I am a pipefitting instructor—and the oil industry decides that, in the field of pipefitting, they need a specific type of training—and I have talked to the gentleman that owns the drilling platforms on the Grand Banks and he has outlined to me what types of skills this company would need, in a basic sense—and we have been looking at this, as I happen to be president of another association which is involved with this quite extensively—and he has outlined that, for instance, in heavy equipment mechanics, they have a six-our seven-week specific course which deals with items that are common only to drill rigs and that a skilled tradesman, for instance, would have to be trained in that aspect before he could go out to work on the rigs.

What we are saying, as an association, is that the heavy equipment instructor at the trade school in Grand Falls should be given the opportunity, through federal educational aid, for funding, I believe, in a provincial government arrangement, to go to wherever the rigs will be built for a period of six, seven or eight months, or however long it might take, for him to learn the types of things that he should instruct in specific areas for the oil industry, so that when Mobil does decide that Botwood is the base they are going to use, that the instructor in the trade which it is going to use is now prepared to say to the apprentices that he has got: Okay, here is the regular program; and at the end of that, there is a further six weeks training for those of you who are funnelled off to the oil industry. Here there are six weeks and we are going to go ahead, and I am going to be the instructor that is going to do it. That is what we are saying, as an association.

Mr. McDermid: So you are saying that the government should pay for that type of thing. You are saying that the federal government should pay for either the upgrading or the retraining of the individual instructor rather, than, he or she going on their own hook, such as high school teachers would to upgrade themselves—they pay their own tuition fees and away they go—or lawyers or doctors, or any persons who update themselves, who get further education and pay for it on their own. But what about the industry paying?

Mr. Quinlan: I was going to say that the industry could certainly play a role in this, but if you look at vocational education, it became a child of the federal government: it resulted from unemployment in the country and came as a result of the federal government.

• 1745

If I worked at the Federal Business Development Bank and I needed to move to a new type of administrative position or a new type of program that they were developing, the FBDB would send me out west or to Ontario to a training institution for accountants and so on, and retrain me in the specific area in which I was going to go; because it is a federal agency designed to upgrade business and to promote certain business aspects of the government. Vocational education is no different. We serve the same role for the federal government, except that we train people who sell their skills to industry in the

[Translation]

Nous disons donc qu'une fois les besoins en formation professionnelle de notre province décidés, et je vais vous donner un exemple qui concerne mon métier, j'enseigne la tuyauterie. L'industrie pourrait décider qu'il lui faut une formation spéciale dans ce domaine. J'en ai parlé au propriétaire des plate-formes de forage installées sur les Grands Bancs et il m'a expliqué les compétences qu'il lui faudrait. J'étudie aussi cette question en tant que président d'une autre association qui est très impliquée dans ce domaine. Il m'a informé que pour l'entretien de la machinerie lourde, son entreprise a un cours de 6 ou 7 semaines portant uniquement sur les installations de forage. Il faudrait qu'un ouvrier qualifié soit formé dans ce domaine avant de pouvoir travailler sur les plate-formes de forage.

La position de notre Association est la suivante: l'instructeur du cours de machinerie lourde à l'école professionnelle de Grand Falls devrait avoir l'occasion, grâce au Programme d'aide fédéral, de se rendre à l'endroit où les installations de forage seront aménagées, pour une période de 6, 7 ou 8 mois où le temps qu'il faudra pour qu'il apprenne les éléments du cours de formation qu'il devra donner ensuite. De cette façon, lorsque la société Mobil s'établira à Botwood, l'instructeur local pourra offrir le programme régulier à ses apprentis et donner ensuite le programme spécialisé pour les futurs employés de l'industrie pétrolière.

M. McDermid: Vous croyez que c'est le gouvernement qui devrait payer ce genre de cours de perfectionnement ou de recyclage? On n'obligerait pas les instructeurs à payer eux-mêmes leurs cours de perfectionnement, comme on oblige aux professeurs des écoles secondaires ou quiconque poursuit des études supérieures de sa propre initiative. Mais si c'était l'industrie qui payait?

M. Quinlan: J'allais justement vous dire que l'industrie aurait peut-être un rôle à jouer, mais il faut comprendre que la formation professionnelle est devenue une responsabilité du gouvernement fédéral; c'est lui qui a créé les différents programmes pour combattre le chômage.

Si je travaillais pour la Banque fédérale de développement et que je devais occuper un nouveau poste administratif ou faire partie d'un nouveau programme, la banque m'enverrait dans l'institution où je pourrais apprendre la nouvelle compétence qu'on exigeait. Cette banque est un organisme fédéral chargé d'améliorer nos capacités commerciales et certaines pratiques commerciales du gouvernement. C'est la même chose dans le cas de la formation professionnelle. Nous jouons le même rôle pour le gouvernement fédéral; nous formons des gens pour qu'ils acquièrent certaines aptitudes professionnelles dont l'in-

[Texte]

country so as to develop industry. We are saying this is if instructors need to be upgraded and it is for industrial purposes, for training purposes, not for my own professional development. If I want to take one or two university courses, fine, but if I want to go into industrial training so that I can better train myself to train other people, surely the federal government plays a role of responsibility to see that this is available to me, that financially I do not suffer. The funding should be there, the time allotments, and the place to go to do it should be available.

That is our position on that.

Mr. McDermid: On student placement, I am interested in your recommendation that the role of Canada Manpower has to be expanded to go looking for employment for young Canadians. When you say "looking for employment", I hope you are talking in generalities. Say there are 200 openings in Calgary for secretaries. In essence, what you are saying is that they should be better updated within their offices on information about employment opportunities across this country, you are not saying that they should go out and actually—I am in Grand Falls and I register with Manpower here. They come to me and say, "I have got you a job in Calgary". That surely is not what you are saying.

Mr. Quinlan: What we are saying is that Canada Manpower should be expanding its role into areas such as— For example, I know students from my own class who...

Mr. McDermid: Use the example I used. I am registered here at Canada Manpower in Grand Falls and you can make me whatever you want to make me, okay? So what do you want Manpower to do with me, because I do not have a job here.

Mr. Quinlan: Obviously you cannot be made into whatever they want to make you into. You are saying you have specific skills and you have registered for employment.

Mr. McDermid: Right.

Mr. Quinlan: What we are saying then is that locally this office has no job offerings for you, and through their system they find there is nothing on file in St. John's. But they do know, and we all know, that locally there are positions open; these firms just have not approached Canada Manpower for people to fill the positions. We know they are there. Canada Manpower should go to this company and say to them, "We would ask that you submit your vacancies to us; we have people who are ready to come here." That person would transfer from Grand Falls, be eligible for transportation grants and so on, and would become an employee of that company. It would not be simply an agency in St. John's which four or five companies might use. If company *a* uses it and company *b* does not want to, although company *b* is the one that has the openings, what we are saying is that Canada Manpower should go to company *b* and say, "We want you to register here."

Mr. McDermid: I gather that they do promote amongst companies all the time. But I still do not follow what you want Canada Manpower to do. You are almost saying that they must register. Is that what you are saying? Are you saying

[Traduction]

industrie a besoin, et, de cette façon, nous favorisons l'expansion industrielle. Nos remarques se limitent aux cours de perfectionnement industriel nécessaires aux instructeurs pour mieux remplir leurs fonctions et pas pour leur avancement personnel. Si c'étaient des cours universitaires, ils seraient à notre charge mais quand il s'agit de cours de perfectionnement qui nous permettent de donner une meilleure formation professionnelle, nous estimons que le gouvernement fédéral devrait assumer les coûts de ces cours. Il ne s'agit pas simplement de financer cette formation mais aussi de nous accorder le temps nécessaire et de prévoir des locaux.

Voilà notre position.

Mr. McDermid: Je m'intéresse à votre recommandation selon laquelle le Centre de la Main-d'œuvre du Canada devrait avoir une plus grande responsabilité pour le placement professionnel des jeunes Canadiens. Quand vous parlez de possibilités d'emploi, j'espère que vous vous limitez à des généralités. Il suffirait d'informer un candidat qu'il existe 200 postes de secrétaire à remplir à Calgary par exemple. Vous parlez d'avoir un meilleur système de renseignements sur les possibilités d'emploi au Canada, mais vous ne vous attendez tout de même pas à ce que quelqu'un qui est inscrit au Centre de la main-d'œuvre ici à Grand Falls puisse obtenir un placement à Calgary, j'espère?

Mr. Quinlan: Nous disons qu'il faut élargir le rôle des centres de la main-d'œuvre pour comprendre des domaines comme... par exemple, je connais des étudiants dans ma classe qui...

Mr. McDermid: Si vous preniez l'exemple que j'ai donné. Je suis inscrit au Centre de la main-d'œuvre ici à Grand Falls et vous pouvez faire de moi ce que vous voulez. Comment procède le Centre dans mon cas pour me trouver un emploi?

Mr. Quinlan: Il est évident que l'on ne peut pas faire de vous ce qu'on veut. Vous avez des compétences précises et vous êtes inscrit pour obtenir un emploi.

Mr. McDermid: Oui.

Mr. Quinlan: Le centre local n'a rien à vous offrir et il ne vous trouve rien non plus au centre de St-Jean. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de postes ici mais simplement que les entreprises en cause ne se sont pas adressées au Centre de la main-d'œuvre pour remplir les postes. Nous savons que ces postes existent. Le Centre de la main-d'œuvre devrait demander à ces entreprises d'inscrire leurs vacances auprès du centre. De cette façon, il serait possible d'envoyer des personnes de Grand Falls et de faire payer les frais de déménagement etc. Le centre de St-Jean ne serait pas simplement une agence de placement pour 4 ou 5 entreprises. Il faut encourager les entreprises qui n'ont pas recours au Centre de la Main-d'œuvre de passer par cet organisme.

Mr. McDermid: Je crois que c'est la pratique suivie depuis longtemps, mais je ne comprends toujours pas ce que vous voulez que fassent au juste les centres de la main-d'œuvre du Canada. Vous voulez la participation de toutes les entreprises?

[Text]

that we should say to industry, "You *must* register with Canada Manpower any vacancy that you have"?

Mr. Quinlan: You are getting into a bit of a different area now if you are talking about legislation that says "you must" to private business. Okay?

Mr. McDermid: That is exactly what I am asking.

Mr. Quinlan: I might add that I have another brief to present later on tonight from another group which deals with this to some extent.

Let us say you are a federal agency, or the federal government has, through some means or other, allotted funds to an industry. One that comes to mind right away is the Stephenville paper mill, which DREE granted some millions of dollars in funds so that the company could convert. As part of the granting of that amount of funds there should be a requirement of Abitibi-Price to register with the local Canada Manpower Agency and in respect of any vacancies that exist then in that plant for construction or start-up purposes Canada Manpower will be the employing agency until the mill is running, or until such time as the funding is paid back or however it might work. But under funding arrangements with any company the federal government could, and it is not unrealistic that they would, say to a large company like Ford or General Motors or Chrysler Corporation that, if you want \$500 million from us for retooling and so on, as part of that we would expect that you hire "x" number of apprentices and train them and that you would register with Canada Manpower as an employer and all vacancies you have would go through our office first to see if we have people suited to them. If not, then we would go the regular route.

• 1750

The Chairman: Would you take that a step further and say that if people, on paper at least, were qualified for jobs available with Abitibi-Price in Stephenville, then, first of all, they must register. Now when we have them to a point where they must register and Canada Manpower says, yes, we have 25 people who will meet, at least on paper, your requirements, would you take it a step further and say that Abitibi-Price then must hire?

Mr. Quinlan: No, I would not unless the federal government through some means or another had some input into the expansion of the plant. For example, if they needed an additional 25 tradesmen . . .

The Chairman: I am just being provocative and I apologize for that. The only reason I made this point is that even if you say to a company you must register the company still has no . . .

Mr. Quinlan: I know that. I realize that private business is completely free.

Mr. McDermid: I want to get back to this paragraph again, because you are really not saying what this paragraph says. You are localizing everything now. What this says is:

The role of Canada Manpower has to be expanded to go looking for employment for young Canadians and not

[Translation]

Voulez-vous que le gouvernement oblige les entreprises à faire leurs placements par l'entremise de ces centres?

M. Quinlan: Obliger le secteur privé à faire quoi que ce soit dans ce domaine est une question tout à fait différente, n'est-ce pas?

M. McDermid: C'est justement cela que je vous demande.

M. Quinlan: Je pourrais ajouter que j'ai un autre mémoire à présenter plus tard ce soir d'un autre groupe et il traite justement de ce point.

Disons que le gouvernement fédéral a alloué des crédits à une usine. On pourrait penser à la papeterie de Stephenville qui a reçu quelques millions de dollars du MEER pour sa conversion. La subvention n'aurait dû être accordée qu'à condition que l'Abitibi-Price s'inscrive auprès du bureau local de la main-d'œuvre, qui aurait servi d'agence de placement jusqu'à ce que l'usine soit en état de fonctionner ou que la subvention soit remboursée. Les subventions pourraient très bien comportées des conditions: par exemple, si la Ford, la General Motors ou la Chrysler voulaient toucher une subvention fédérale de 500 millions de dollars pour la modernisation de l'équipement, il leur faudrait engager et former un certain nombre d'apprentis et faire appel au bureau de la main-d'œuvre pour remplir les postes vacants. Si les candidats proposés par la main-d'œuvre ne leur convenaient pas, elles pourraient aller ailleurs.

Le président: Iriez-vous jusqu'à exiger que les travailleurs ayant les compétences nécessaires pour remplir les postes libres dans l'usine de l'Abitibi-Price à Stephenville s'inscrivent au bureau de la main-d'œuvre? S'ils étaient tenus de s'inscrire et si le bureau de la main-d'œuvre avait 25 travailleurs susceptibles, du moins en théorie, de remplir les postes libres, iriez-vous jusqu'à imposer à l'Abitibi-Price de les engager?

M. Quinlan: Non, à moins que le gouvernement fédéral ne subventionne l'expansion de l'usine. Par exemple, s'ils avaient besoin de 25 hommes de métier additionnels . . .

Le président: J'essaie de vous provoquer et je vous en demande pardon. Si je soulève la question, c'est qu'on peut obliger une compagnie à s'inscrire, mais elle n'est pas tenue . . .

M. Quinlan: Je le sais. Une entreprise privée est libre de faire ce qu'elle veut.

M. McDermid: Je voudrais revenir au paragraphe en question, car vous semblez le contredire. Vous semblez vouloir tout localiser. Vous dites:

Main-d'œuvre Canada devrait pouvoir trouver des emplois pour de jeunes Canadiens; elle ne devrait pas se

[Texte]

simply be the registering agency for employees who wish to avail of its services.

Now your example with the Stephenville situation is a registration type of thing. Then you go on to say:

Many Newfoundlanders have gone to the oil fields of Alberta or the industrial sector of Ontario to work in occupations of all kinds. Many of these people have gone on speculation. Canada Manpower should be required to look further afield for job opportunities for these unemployed.

You still have not told me exactly what you are saying there. Are you saying that Canada Manpower should say to an unemployed individual here in Newfoundland that there is an opening for a pipefitter at American Motors in Brampton, the job is yours, or go and apply for that job—because if every Manpower Centre says that in areas of high unemployment across Canada they are going to be inundated with applications at that particular location? Or are you saying that Canada Manpower should be more accurate in its forecasting of vacancies across this country and should provide that information to areas of high unemployment, for example, at American Motors in Brampton where they need 50 guys on the line to tighten nuts?

Mr. Quinlan: I can use a specific industry that I happened to see this summer up around Brampton and that was Kodak of Canada.

Mr. McDermid: Yes, a good constituent of mine.

Mr. Quinlan: Now each year Kodak of Canada would shut down complete operations for about three weeks for a holiday period. The federal officials know this because unemployment comes into order if the people are laid off. You are aware, as a member of Parliament, that this happens in Brampton at Kodak of Canada. I would venture to guess that at Kodak at the end of that three-week period there would be about 10 or 15 employees that somewhere during the three weeks have found somewhere else that they would like to work and are not going back to Kodak.

Mr. McDermid: I do not know; I have never heard that complaint.

Mr. Quinlan: I am just making an assumption now. With thousands of employees surely that would happen. What we are saying is that the Manpower Office in that area is aware that on an annual basis there are 10 to 15 changeovers at the Kodak plant at the end of a shutdown or a holiday season then they should go looking to that plant to give Canada Manpower the opportunity to place the people in that plant who are unemployed in the area. Or if it is a guy in Newfoundland who has come to Grand Falls to register at the Manpower Centre the Manpower Centre in Brampton, through telex systems—I know this is done quite often through construction unions that I worked in—could contact a central office where all vacancies are telexed out and the office in Grand Falls will be aware that at the Kodak plant in Brampton there are 15 openings and the Brampton office only has four people. They could confirm with Grand Falls that there are two people in Grand Falls who are

[Traduction]

limiter à prendre les noms des travailleurs qui veulent avoir recours à ses services.

Ce que vous proposez pour Stephenville met l'accent sur l'inscription. Plus loin, vous dites:

Beaucoup de Terre-neuviens sont allés travailler dans les champs pétroliers de l'Alberta ou dans les centres industriels de l'Ontario; ils travaillent dans toutes sortes de domaines. Beaucoup d'entre eux sont partis dans l'espoir de trouver un emploi. Il faudrait obliger Main-d'œuvre Canada à chercher plus loin pour trouver des emplois pour les chômeurs.

Vous ne m'avez toujours pas expliqué ce que vous voulez dire. Croyez-vous que Main-d'œuvre Canada devrait signaler aux chômeurs à Terre-Neuve qu'il y a un poste de libre chez American Motors à Brampton et qu'ils devraient se porter candidats? Si les centres de la Main-d'œuvre se mettent à raconter cela dans toutes les régions du Canada où le chômage est élevé, l'usine à Brampton ne serait-elle pas inondée de demandes d'emploi? Ou prétendez-vous que Main d-d'œuvre Canada devrait être plus en mesure de prévoir quels postes seront libres à travers le pays et de retransmettre ces renseignements à des régions où le chômage est élevé; faut-il dire, par exemple, que l'American Motors de Brampton a besoin de 50 gars pour travailler à la chaîne?

M. Quinlan: Je peux vous parler d'une usine près de Brampton que j'ai visitée cet été, Kodak.

M. McDermid: Un de mes bons électeurs.

M. Quinlan: Tous les ans, l'usine Kodak ferme ses portes pendant trois semaines pour les vacances. Les fonctionnaires fédéraux sont au courant parce que, s'il y a des mises à pied, on a recours à l'assurance-chômage. Comme vous êtes député, vous savez sans doute que cela se produit chez Kodak, à Brampton. J'imagine qu'à la fin de la période de trois semaines, il y a 10 à 15 employés qui ont trouvé un autre emploi et qui ne retournent plus chez Kodak.

M. McDermid: Je ne sais pas. Je n'ai jamais reçu de plaintes.

M. Quinlan: C'est une hypothèse. Étant donné qu'il y a des milliers d'employés, je suis persuadé que cela arrive. Nous prétendons donc que le centre de la main-d'œuvre de la région sait très bien que tous les ans, à la fin des vacances, 10 ou 15 emplois se libèrent chez Kodak; il pourrait demander à Kodak d'engager des chômeurs de la région pour remplir ces postes. Or, disons qu'un type de Terre-Neuve s'inscrive au bureau de la main-d'œuvre à Grand Falls. Si les bureaux de la main-d'œuvre étaient reliés par télex, et je sais que c'est possible pour avoir travaillé dans les syndicats des travailleurs de la construction, le bureau de Brampton pourrait contacter le bureau de Grand Falls pour dire qu'il y a 15 postes de libres à l'usine Kodak de Brampton et que le bureau de Brampton n'a que 4 candidats à proposer. Le bureau de Grand Falls pourrait confirmer qu'il a deux personnes prêtes à aller travailler chez Kodak à Brampton. Les bureaux de la main-d'œuvre sont plus

[Text]

willing to go to Kodak in Brampton and work. They serve more than as a registration agency. They have gone to look for positions. They have found four locally and they have come to the Grand Falls office where they found two more.

• 1755

Mr. McDermid: Suppose the local goes all the way up to Kodak and they interview him but they do not like him, they do not want him. See, one of the problems you are not realizing here is that Kodak probably has about 100 people on their waiting list for jobs through their personnel department and can call on these people at any time to come in for full-time jobs. I will not belabour that point but I am not completely sold, let me put it that way.

Mr. Quinlan: We dealt with the same thing with Mr. Munro this morning with regard to Abitibi-Price. They could use Manpower...

The Chairman: Mr. Cross, before Mr. McDermid did you want to make a comment on this question? Mr. March, yes.

Mr. March: For one point in my work life I was unemployed for four months. I first went to the Canada Manpower Centre at Carbonear in Conception Bay, and all that office could give me were jobs that were in about a 50-mile radius of Carbonear. Then I travelled to St. John's, and all they could tell me were the jobs that were available in St. John's. The word I constantly got was that if there are surplus jobs across the country, the information will be fed to us. I simply wrote a letter to all the departments of education across this country and I found out that there were lots of jobs across this country. They were there. It is just that at that point in time, and that was three and a half years ago, they did not even have an active file of vacant positions across Canada.

I know that in a federal state, and in a country with the geography of ours, it is very difficult with the economies of the different provinces and things like that, but I think there is a real vacuum here and before an adequate Manpower policy can ever be put into effect you are going to have to plug in to a computer.

Mr. McDermid: I do not argue that at all. I think that point is very well taken. We as parliamentarians run into that type of thing all the time, whether it be through immigration or job opportunities. I buy that 100 per cent. I think they are slow in their forecasting. I think they are slow in getting the message out. No question about that.

They do a great job within the community. The Manpower office in my community is phenomenal. They work very closely with their member of Parliament. They work very closely with the community, and they are respected within the community but, as you say, the network across the country is lacking. I support that 100 per cent.

I do not buy the proposition that Canada Manpower become a job-searching facility. I just cannot buy that. I just think it would be too big a responsibility for them. It would be taking responsibilities away from an individual company. If you were here when Mr. Munro was speaking, his company has a

[Translation]

que des agences où les travailleurs peuvent s'inscrire. Ils cherchent des emplois. Le bureau de Brampton aura trouvé quatre personnes et celui de Grand Falls, deux.

M. McDermid: Supposons que les Terre-neuviens se rendent chez Kodak pour se faire interviewer, mais que Kodak ne veuille pas les engager. Le problème, c'est que le bureau du personnel de Kodak a probablement cent personnes qui attendent pour avoir ces emplois. Il peut leur demander de venir travailler n'importe quand. Je ne veux pas trop insister, mais je ne suis pas convaincu.

M. Quinlan: Nous avons abordé la même question ce matin avec M. Munro, à propos de l'Abitibi-Price. Ils pourraient avoir recours aux bureaux de main-d'œuvre.

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter, monsieur Cross, avant que M. McDermid ne prenne la parole? Monsieur March, s'il vous plaît.

M. March: Il m'est arrivé, une fois, d'être en chômage pendant quatre mois. Je suis allé m'inscrire au centre de la main-d'œuvre de Carbonear à Conception Bay, et les seuls emplois qu'il pouvait m'offrir étaient à 50 milles de Carbonear. Je me suis rendu ensuite à St-Jean, et le bureau de la main-d'œuvre m'a dit qu'un poste était libre à St-Jean. On ne cessait de me répéter que, s'il y avait des emplois ailleurs, le bureau serait prévenu. J'ai écrit à tous les ministères de l'Éducation du pays et j'ai découvert qu'il y avait beaucoup de postes vacants. Il y avait des emplois. Mais à ce moment-là, il y a trois ans et demi, la main-d'œuvre n'avait pas de liste d'emplois vacants pour tout le Canada.

Je sais très bien que les distances, les divergences entre les provinces, etc., causent des problèmes, mais je suis convaincu qu'il y a une lacune. Pour pouvoir mettre en vigueur une véritable politique de la main-d'œuvre, il faut que les bureaux soient reliés par ordinateur.

M. McDermid: Je ne dis pas le contraire. Vous avez tout à fait raison. Les députés ont souvent ce genre de problème, que ce soit dans le domaine de l'immigration ou de l'emploi. Je suis entièrement d'accord avec vous. Les prévisions sont inadéquates. L'information ne se transmet pas assez rapidement. Cela ne fait aucun doute.

Les bureaux de la main-d'œuvre fonctionnent très bien au niveau local. Le bureau dans ma région est formidable. Il travaille en étroite collaboration avec son député. Les gens de la région le respectent beaucoup, mais, comme vous avez dit, il n'y a pas de réseau national. Je suis entièrement d'accord avec vous.

Par contre, je ne crois pas que les bureaux de la main-d'œuvre devraient servir d'agent de placement. Avec cela, je ne peux pas être d'accord. Les responsabilités seraient trop lourdes. Cela enlèverait des responsabilités au secteur privé. Si vous étiez là quand M. Munro témoignait, vous auriez entendu

[Texte]

waiting list through his personnel department. He screens the individuals out and finds that he gets adequate local staff. That was the only point I was making. That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. McDermid. I have a couple of questions, but I want to briefly comment on the whole matter that arose about Canada Manpower. I do not want to put words in your mouth, but let me suggest this to you, perhaps just tell you this. We have heard a lot of representation from a wide spectrum of people telling us that when you talk about the question of manpower planning, one of the big problems in this country is that we just do not have the data. We do not even know what we are talking about. We do not know what is available. We do not know if the people we trained are actually working in the fields for which they were trained. We have not a clue. We know every type of car and engine make and year and whether it is on the road off the road in Newfoundland or any other province, but we have not a clue about our people.

I think that your suggestion that Canada Manpower search—and I am just guessing, I do not know if it was yours or not—was really a suggestion that they had to be more aggressive and that in order to be more aggressive they have to have an accurate register of what is really available. Canada Manpower's problem is that they, along with everybody else, have no idea in reality. Perhaps we are really getting into the whole area of forecasting ability, and not only forecasting but also having data on hand, knowing and being able to use and what we need. We cannot do it right now, so your point is certainly well taken. Is that a fair statement?

• 1800

Mr. March: I would just like to make one closing comment, and that is that I think Canada Manpower should become a job-searching agency, especially when we are talking about skilled employees. For instance, we have almost 100,000 people in this province, according to the Minister of Education, who as yet do not have the academic requirements to take any courses we are offering at any of our vocational schools, or any of the jobs offered at the paper mill or anywhere else, and we are certainly going to have to apply ourselves to that problem. But when you are talking about skilled employees, when you are talking about high school teachers, when you are talking about pipefitters with apprenticeships or master mechanics, you are talking about a very select group of people. If there are five master mechanics in the town of Grand Falls and they are looking for work, then I think it is the responsibility of the individual as well as Canada Manpower, but when you are dealing with such a large country most people just do not have the finances to go searching across this country to see if there is work available so it is going to have to be an agency such as Canada Manpower which is going to have to do it, and they are going to have to have trained experts, people who are capable and who know the industries, to do that job. It is as simple as that. Many other agencies of government have become experts. The people who administer medicare, for instance, they must have a more difficult job than that, surely.

[Traduction]

que le service du personnel de sa compagnie a une liste d'attente. Il y a suffisamment de candidats pour qu'il puisse combler les postes sans aller ailleurs. Je voulais simplement insister là-dessus. C'est tout, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur McDermid. J'ai quelques questions à poser, mais je voudrais d'abord parler de Main-d'Oeuvre Canada en général. Je ne veux pas vous mettre de mots dans la bouche, mais beaucoup de témoins nous ont dit que, dans le domaine de la planification des besoins en main-d'œuvre, l'un des plus importants problèmes était l'absence de données. Nous ne savons même pas de quoi nous parlons. Nous ne savons pas ce qui est disponible. Nous ne savons pas si les personnes qui ont reçu une formation font le travail pour lequel elles ont été formées. Nous n'en avons aucune idée. Nous avons une liste complète de toutes les voitures et de tous les moteurs fabriqués chaque année et nous savons si la voiture roule à Terre-Neuve ou ailleurs, mais nous ne savons rien sur nos ressources humaines.

J'imagine que, lorsque vous proposez que Main-d'Oeuvre Canada cherche des emplois... et je ne sais vraiment pas si c'est vous qui avez fait la proposition... vous vouliez plutôt dire qu'il devrait avoir une liste complète d'emplois disponibles. Main-d'œuvre Canada a le même problème que les autres: il n'a pas la moindre idée de ce qui est disponible. Il s'agit vraiment de notre capacité à établir des prévisions, avoir accès à des données, répertorier ce qui est disponible et définir nos besoins. Pour le moment, nous ne sommes pas en mesure de le faire, et vos observations sont très justes. Vous êtes d'accord?

M. March: Je voudrais dire, en conclusion, que Main-d'œuvre Canada devrait chercher des emplois, surtout pour les ouvriers qualifiés. Par exemple, selon des chiffres publiés par le ministre de l'Éducation, il y a 100,000 personnes à Terre-Neuve qui n'ont pas la scolarité nécessaire pour pouvoir suivre des cours dans des écoles de métiers, ou à travailler dans l'usine de pâte et papiers ou ailleurs, et il va certainement falloir résoudre ce problème. Mais les employés qualifiés, les enseignants, les apprentis dans le domaine de la tuyauterie ou les maîtres mécaniciens sont un groupe très spécial. S'il y a cinq maîtres-mécaniciens dans la ville de Grand Falls qui cherchent du travail, c'est à eux et au centre de la Main-d'œuvre d'en trouver, mais la plupart des gens n'ont simplement pas les moyens de parcourir le pays en cherchant du travail. Il va donc falloir que Main-d'œuvre Canada s'en charge et qu'elle forme des spécialistes pour le faire. C'est aussi simple que cela. D'autres agences gouvernementales se sont spécialisées. Les fonctionnaires qui s'occupent par exemple, des régimes d'assurance-maladie, doivent certainement pas avoir la tâche facile. Je suis convaincu qu'ils doivent se spécialiser. Je crois donc que Main-d'œuvre Canada devrait chercher des emplois.

[Text]

I would think they do, at least in the initial stages. So I think they should go looking for jobs.

The Chairman: Your recommendation is understood and well taken.

A couple of comments and then I have a number of questions. I want to tell you gentlemen that while I have not been in all the trade schools in Newfoundland, I have visited, and not just a dash in the door and out again, but have been entirely through the College of Trades and Technology in St. John's, the College of Fisheries, the St. George's Bay Community College and the trade school in Stephenville Crossing. I have no hesitation in saying, though it is only my personal opinion, that for example in the College of Fisheries they were still working with tubes. I do not know who in present-day industry in the electronics field still uses tubes, but they had a couple of pieces of equipment there, tubes, and I can go on and on and on. Your point, because I have had the opportunity, and my colleagues have, is well taken. The equipment is incredibly out of date, and in the technology field sometimes 10 years is out of date. I taken.

The other thing I want to say is that—and I am not long out of school myself, not long out of kindergarten—I certainly appreciate the concern about students expressed in this brief. I am to ask you a question now which involves students because you work with them, you are close to them. It strikes me that all across Newfoundland, but in particular in St. John's, for a student coming from Grand Falls to a technology course in St. John's, the \$25 a week paid by the government to students, and my memory may not be right, but I think that is the same amount that was paid in 1971 or 1972 and nothing has changed. It is incredible. With inflation, with the lack of rental space and all the rest of it, and the cost of living, it must be a prohibitive factor in people deciding to go to St. John's to take a course for \$100 a month. Would you comment on that?

Mr. Quinlan: Mr. Osmond was talking about unemployment insurance and the role that plays in vocational training, but that is a difficult question to deal with.

The Chairman: Yes, when you are talking to students I wonder if that is a preoccupation. It must be an outrage.

Mr. Quinlan: Naturally. For instance, of the 15 students I have, 5 will be sponsored by Canada Manpower and 10 provincial or on their own.

The Chairman: Well, \$100 a month does not pay it, so who is paying it?

Mr. Quinlan: I have not experienced a real problem within my own classroom, and I can only speak for that. Only on one occasion can I remember a student being really strapped for money. Most of the students who come in as provincial students are young and they live at home.

The Chairman: So their parents are helping them out. What about the student whose father cannot afford to help him out and he is not sponsored by Canada Manpower? He never comes, you never see him.

Mr. Quinlan: Yes, that is right. You just do not see him so you do not have the problem.

[Translation]

Le président: Nous comprenons très bien votre recommandation et nous en prenons note.

J'aurais encore quelques observations à faire, avant de passer à des questions. Même si je n'ai pas été dans toutes les écoles de métiers de Terre-Neuve, j'ai visité le collège des métiers et de la technologie de St-Jean, le collège des pêches, le collège communautaire de la Baie St-Georges, et l'école des métiers de Stephenville. Je n'hésite pas à dire, quoiqu'il s'agisse d'une opinion personnelle, que, par exemple, au collège des pêches, on emploie toujours des tubes. Je ne sais pas qui, dans le domaine de l'électronique, emploie encore des tubes, mais il y en avait au collège des pêches. Je me joins à mes collègues pour dire que vos observations sont très pertinentes. L'équipement est désuet et la technologie date parfois d'il y a 10 ans. Vous avez tout à fait raison.

Je voudrais également dire que je vous suis reconnaissant d'avoir parlé, dans votre mémoire, des étudiants, car j'ai terminé mes études il n'y a pas longtemps. Je voudrais justement vous interroger sur les étudiants, car vous travaillez avec eux et vous les connaissez. Si je me souviens bien, le gouvernement verse \$25 par semaine à un étudiant qui quitte Grand Falls pour aller suivre un cours technique à St-Jean, du moins c'était le cas en 1971 et je ne crois pas que cela ait changé. C'est quand même incroyable. Avec l'inflation, l'augmentation des loyers et du coût de la vie, il doit certainement y avoir des gens qui ne peuvent se permettre, avec \$100 par mois, d'aller suivre un cours à St-Jean. Qu'en pensez-vous?

M. Quinlan: M. Osmond a parlé de l'Assurance-chômage et du rôle quelle joue dans la formation professionnelle, mais c'est une question plutôt épineuse.

Le président: Oui, il n'est pas étonnant que les étudiants s'en préoccupent. C'est scandaleux.

M. Quinlan: Évidemment. Par exemple, des étudiants à qui j'enseigne, cinq sont subventionnés par Main-d'œuvre Canada et 10 par la province ou par eux-mêmes.

Le président: \$100 par mois ne suffit pas, qui paie leurs études?

M. Quinlan: Je ne peux parler que de mes propres étudiants, il n'y a pas eu de problème. Je n'ai connu qu'un seul étudiant qui était vraiment à court d'argent. La plupart des étudiants subventionnés par le gouvernement sont jeunes et habitent chez leurs parents.

Le président: Donc, leurs parents les aident. Et si le père de l'étudiant ne peut pas se permettre de l'aider, et qu'il n'est pas subventionné par Main-d'œuvre Canada? il ne vient pas, vous ne le voyez pas.

M. Quinlan: C'est exact. Il décide ne pas suivre le cours et le problème ne se pose pas.

[Texte]

The Chairman: You do not know because you do not have the problem. So it is really a question of someone from a poor family who never has the opportunity in the first place anyway, and that is why we do not hear about the problem.

• 1805

Mr. McDermid: Unless he registers at Manpower.

The Chairman: Even if he registers at Manpower, John, unless he is in one of the selected sponsored courses, and there are very few of them relative to the total program, he does not want it, he gets \$25 a week, that is it—if he gets in.

Mr. Quinlan: Quite often, throughout the school year the principal or the vice-principal of the school, and often the instructor himself, is asked to get involved in calling social services to find some assistance for a student. That happens. I would have to say now that in all the true-blue cases you meet, not the one where the parents have lots of money but will not give them a few bucks, but in the real, honest to earth cases of need of financial assistance, it has been given. I have not seen anyone who has been really strapped, let me put it that way, and has had to quit because he did not have the money.

The Chairman: A couple of questions: You mentioned that \$15.9 million of the total budget of vocational training in Newfoundland is the federal contribution; I want to know what proportion of the total budget that \$15.9 million represents. Is it 30 per cent? Forty per cent? Fifty per cent?

Mr. Quinlan: From our discussions with provincial government officials, at one time in the original setup of vocational schools the schools were operated on a 75 per cent federal, 25 per cent provincial arrangement. I have been told that that ratio of funding now has been somewhere in the neighbourhood of 45 to 55, with the federal being 55 and the provincial 45.

The Chairman: So the federal government is presently paying the greater . . .

Mr. Quinlan: They still are, yes, but a lesser proportion . . .

The Chairman: It is going down.

Mr. Quinlan: . . . than when this program first started.

The Chairman: I asked the question because you pointed out that the federal government has a substantial input into institutional training in Newfoundland, and you were suggesting that we should be talking about curriculum. You were saying, well, you are paying a big part of the shot, you should be talking about curriculum. The constitutional reality is that education is a provincial jurisdiction and the curriculum and the way the program is set up and all the rest of it, with the funds they have, is decided by them.

Is there a good liaison, something productive, something that results in changes, between, for example, your association, your sector of NATI, and the people who decide the curriculum at the government level?

Mr. Quinlan: Yes, but what happens in the province, of course, is that the provincial government and Canada Man-

[Traduction]

Le président: Vous ne savez donc pas s'il y a un problème. C'est parce que les étudiants de familles pauvres décident ne pas suivre de cours qu'on n'entend pas parler du problème.

M. McDermid: A moins qu'il ne s'inscrive au bureau de la main-d'œuvre.

Le président: Même s'il s'inscrit au bureau de la main-d'œuvre, à moins de suivre un cours subventionné, et il n'y en a pas beaucoup, il reçoit toujours \$25 par semaine, s'il est admis au cours.

M. Quinlan: Souvent, au cours de l'année scolaire, le directeur ou le directeur adjoint de l'école, ou même le professeur, doit appeler les services du bien-être pour obtenir de l'aide pour un étudiant. Je dois dire que je n'ai jamais vu de cas où les parents avaient de l'argent mais refusaient d'en donner à l'étudiant; lorsque l'étudiant avait vraiment besoin d'aide financière, on en lui a donnée. Je n'ai jamais vu d'étudiant qui ait dû abandonner ses études parce qu'il manquait d'argent.

Le président: Vous avez dit que 15.9 millions du budget total consacré à la formation professionnelle à Terre-Neuve provenaient du gouvernement fédéral; quel pourcentage du budget ces 15.9 millions de dollars représentent-ils? Trente p. 100? Quarante p. 100? Cinquante p. 100?

M. Quinlan: Au moment d'ouvrir les écoles de formation professionnelle, elles étaient subventionnées à 75 p. 100 par le gouvernement fédéral et à 25 p. 100 par la province. On me dit qu'aujourd'hui, le fédéral contribue 55 p. 100 et la province, 45.

Le président: De sorte que le gouvernement fédéral contribue plus . . .

M. Quinlan: Oui, mais moins qu'auparavant.

Le président: Les contributions fédérales diminuent.

M. Quinlan: Moins qu'au moment où le programme a été mis sur pied.

Le président: Si je pose la question, c'est que vous avez dit que le gouvernement fédéral subventionne, dans une grande mesure, la formation professionnelle à Terre-Neuve et que nous devrions participer à l'élaboration de programmes. Puisque nous payons la note, nous devrions avoir notre mot à dire. Mais en vertu de la constitution, l'éducation relève des provinces et c'est la province qui établit le programme.

Y a-t-il un canal de communication entre, par exemple, votre association, votre secteur du NATI, et les fonctionnaires provinciaux qui élaborent les programmes?

M. Quinlan: Oui, mais le gouvernement provincial et Main-d'œuvre Canada établissent ce qu'on appelle un comité des

[Text]

power have what is called a federal needs committee, or trades needs or training Committee—whatever the case may be. They sit down every year and determine—our deputy minister, Cyril McCormick, I know is on the committee, the fellow's name escapes me now in St. John's and I have met him a number of times, Dave Cadigan, is on there and there are a couple of principals as well as our own director—they determine what training seats will be available at vocational schools across the province for next year. Basically what happens is that Canada Manpower sponsors five seats in my class right now . . .

The Chairman: Five, out of . . . ?

Mr. Quinlan: Five out of fifteen. Those five sponsored seats pay, in essence, for the other 10 provincial seats. The costs balance out. This enables us to continue the program on a provincial level. That is how it works, and it has worked very well. The only point, one Fraser has made, is that out west and in other areas of Canada there is a great need for specific trades but at the same time in our own province this committee has decided that they are not needed any more.

The Chairman: Of course, Canada Manpower makes their decision on which courses they will sponsor based on StatsCan statistics, and it may be true for Newfoundland that we do not need any electricians so we are not going to train any, as you say. You are suggesting some flexibility in that particular area.

Another thing you stated in the brief—I do not know if you stated something, perhaps you inferred or perhaps it is my imagination—was that you said at some point, when asking for funds to upgrade the facilities to modern-day standards, that you need facilities in Newfoundland, in Grand Falls or St. John's or Corner Brook, equivalent to those being provided in Ontario or Quebec. Do you have any statistics or evidence or a study that would indicate that the institutional trade and tech facilities in Newfoundland and Labrador are on average—on average—inferior to facilities elsewhere in the country?

Mr. Quinlan: No, we are not saying that they are inferior, Mr. Chairman. But I spent some time in the Province of Ontario this summer and some time in the Province of Manitoba, in both instances talking to people about vocational education, and right now, for instance, in our province schools have a difficult time getting them and our own school is no different. The metric system has been in for three or four years in industry. All our machinists and millwrights are still trained on the standard lathes. The metric tools are not available; the money is not available for them to change over. The welding technology in Ontario in plasma, which is a new type of welding and burning equipment—it has been up there for three or four years. Training has been there.

• 1810

The Chairman: But at certain institutions or at most of their institutions?

Mr. Quinlan: I do not know about all of them, just some I have talked to. Here in this province, the salesman comes in and demonstrates it to you and the instructor says yes, that is a nice thing, I would love to have it, and the principal says we

[Translation]

besoins fédéraux, des besoins dans le domaine des métiers ou de la formation, suivant le cas. Le comité se réunit une fois par an; notre sous-ministre, Cyril McCormick, y siège, ainsi qu'un type de St. Jean dont le nom m'échappe, Dave Caddegan, et plusieurs directeurs d'écoles, y compris le nôtre, pour déterminer combien de places seront libres, pour l'année à venir, dans les écoles de formation professionnelle de la province. En ce moment, Main-d'œuvre Canada subventionne cinq places dans mon cours.

Le président: Cinq sur combien?

M. Quinlan: Cinq sur quinze. Les cinq places paient les 10 autres places subventionnées par la province. Les coûts sont partagés équitablement. Cet arrangement nous permet de continuer à offrir le programme au niveau provincial. Cela fonctionne très bien. Le seul problème, et Fraser l'a mentionné, c'est qu'au moment où on a besoin d'ouvriers qualifiés dans des domaines précis dans l'ouest du Canada, le comité a décidé de ne plus donner ces cours.

Le président: Main-d'œuvre Canada se fonde sur des données fournies par Statistiques Canada pour choisir les cours qui seront subventionnés; il se peut fort bien qu'on ait pas besoin d'électriciens à Terre-Neuve et qu'on n'en formera donc pas. Vous semblez dire qu'il devrait peut-être y avoir une certaine souplesse.

Vous avez dit dans votre mémoire, et encore une fois, ce n'est peut-être pas vous qui l'avez dit, que vous avez besoin de fonds pour moderniser les installations à Terre-Neuve, que ce soit à Grand Falls, à St. Jean ou Corner Brook, pour qu'elles soient comparables à celles qu'on trouve en Ontario et au Québec. Avez-vous des chiffres ou une étude qui permettraient de démontrer que les installations des écoles de métiers et les écoles techniques à Terre-Neuve et au Labrador sont inférieures à celles d'autres provinces?

M. Quinlan: Nous ne prétendons pas qu'elles soient inférieures, monsieur le président. Mais cet été je me suis rendu en Ontario et au Manitoba pour parler de formation professionnelle. Les écoles à Terre-Neuve, y compris la nôtre, ont du mal à obtenir de l'équipement. Alors, que le système métrique est en vigueur depuis 3 ou 4 ans, tous nos tourneurs et ajusteurs monteurs apprennent sur les vieux tours. Il n'y a pas d'outils métriques et nous n'avons pas les fonds pour convertir les machines que nous avons. Il y a une nouvelle technique de souder qu'on emploie en Ontario depuis 3 ou 4 ans et qui exige un équipement nouveau. Les apprentis apprennent avec le nouvel équipement.

Le président: Dans toutes les écoles ou dans certaines d'entre elles?

M. Quinlan: Dans certaines écoles que j'ai visitées, pour les autres, je ne sais pas. Ici à Terre-Neuve, si un vendeur vient dans une école montrer un nouvel appareil très intéressant, il n'y a jamais l'argent pour l'acheter.

[Texte]

are sorry, there is no money because I have been told by the director we do not have it.

What we are saying is the federal government should recapital. Capital equipment is the major equipment in schools: grinders and the heavy, expensive equipment. We are asking that the federal government look at a recapital program in our vocational schools—a one-shot deal, basically, but on-going funding to renew when needed.

The Chairman: The reason I ask that question is as I said to you, I have been in the schools and I appreciate the need for upgrading the facilities for teaching students, and I know that in any trade or any particular area of interest you can find a facility somewhere which is more modern than what is available anywhere else. But I would be interested—I know this committee would be interested—if there were any figures which on average would indicate that the facilities here are inferior. That is very important. We would like to see that kind of information, if it is available.

Mr. Quinlan: We mentioned the Ottawa type of presentation, and perhaps we could do some research on our own on it.

The Chairman: The other question, too, you might mention to the association nationally—or you might have the information—is some kind of an estimate—you may or may not have it—on the cost of upgrading; some kind of an idea to bring us...

Mr. Quinlan: Cost of upgrading?

The Chairman: Well, what would it cost, \$15 million, \$12 million, to bring the 17 trades and tech colleges in Newfoundland up to a standard, upgrading the equipment inside the school, not necessarily building new wings?

I had one other point. Again, just for clarification, it was on the question of what you have indicated—when you expanded on what you were saying, I understood quite clearly you were making the point that if oil companies are coming here and we are going to train for certain specialized skills related to the oil industry, your association would like to do that training. You explained that basically what you were talking about was having our people, in anticipation of these job demands, being retrained. What I want to know is what is the provincial government's stand on that. Is there something in the regulations which would—or can they come in and set up their own little school; get a hangar in Stephenville and set up a school?

Mr. Quinlan: That is presently being looked at, and obviously if Mobil Oil Canada Ltd. has millions they are willing to spend, the provincial government would be a fool to say, well, we are not going to allow you to do that because we have our own here. They are working on that. We would like to say now we will have some input into this through our instructors on advisory committees, of which I am one. A lot of instructors are on every advisory committee within government. Through that kind of input we will have some say in how it goes. But the real—and the specialized training you are talking about, too—really specific types of training.

The Chairman: Yes.

[Traduction]

Le gouvernement fédéral devrait donc subventionner l'achat de l'équipement lourd et coûteux dont les écoles peuvent avoir besoin. Nous demandons au gouvernement fédéral d'étudier la possibilité d'élaborer un programme d'investissements pour les écoles de formation professionnelle, pour subventionner l'achat d'équipement et le renouveler au besoin.

Le président: Comme je vous ai dit, j'ai visité les écoles et je sais qu'il faut moderniser les installations, je sais qu'il ne serait pas difficile de trouver des installations plus modernes que ce que nous avons ici. Ce qui m'intéresse, et ce qui intéresse le Comité, c'est d'avoir des chiffres qui le démontrent. C'est très important. Nous voudrions avoir des chiffres là-dessus, s'il en existe.

M. Quinlan: Nous avons parlé de la possibilité de rédiger un rapport et nous pourrions peut-être faire des recherches là-dessus.

Le président: Vous pourriez peut-être demander à l'Association de fournir des chiffres sur les coûts de modernisation de l'équipement, pour nous donner une idée...

M. Quinlan: Pour moderniser?

Le président: Combien en coûterait-il... 15 millions? 12 millions?... pour remettre en état les 17 collèges de formation professionnelle et de métier à Terre-Neuve, pour moderniser l'équipement qui s'y trouve, sans forcément agrandir les installations?

J'aurais une précision à demander. Je crois avoir compris que, si les sociétés pétrolières s'installaient ici, votre Association voudrait assurer une formation des ouvriers spécialisés. Puisqu'il y aurait des postes, vous voulez reformer les terre-neuviens pour les combler. Quelle est la politique du gouvernement provincial là-dessus. Le gouvernement provincial pourrait-il s'installer à Stephenville et ouvrir sa propre école?

M. Quinlan: Nous sommes en train d'étudier la question. Évidemment, si Mobil Oil est prête à dépenser des millions de dollars ici, il serait idiot que le gouvernement provincial refuse de lui permettre de former des ouvriers sous prétexte que nous avons nos propres écoles. On recherche une solution. Nous sommes représentés aux Conseils consultatifs du gouvernement par des instructeurs, y compris moi-même; chaque comité consultatif compte un certain nombre d'instructeurs. Nous aurons donc notre mot à dire. Quant à la formation d'ouvriers hautement spécialisés...

Le président: Oui?

[Text]

Mr. Quinlan: Obviously the oil company has to have that. But the general types of broad trade needs, pipefitting and welding, mechanics, that kind of training . . .

The Acting Chairman: Techniques particular to the industry.

Mr. Quinlan: . . . technical programs, are very specific types of things.

The Chairman: Since the provincial government sets the curriculum, is there any indication now that they are looking at, for example, people such as yourself and saying there are certain techniques in your field which are particular to the oil industry, therefore we are going to send you off to learn those techniques? Is there some acceptance of that idea now, or is nobody talking about it?

Mr. Quinlan: Last year a provincial committee—I forget what they call it—went off to the North Sea to look at training over there. You are probably aware of it anyway.

The Chairman: Yes.

Mr. Quinlan: That committee is presently working at the provincial level with different government departments to plan the planning; to get the planning in place for trade training. What is actually happening we do not know, because it is new, and naturally . . .

The Chairman: Are you being consulted by the Petroleum Directorate Committee?

Mr. Quinlan: Through our advisory committees, we are.

The Chairman: Okay. We will know some time in the future.

I have no further questions. Is there something you would like to add or emphasize before we wrap up? Mr. Quinlan.

• 1815

Mr. Quinlan: When you talk about employment in the eighties, one point I can make from the association's point of view is that at our provincial level we find that the government hires more temporary employees and more contractual employees which reduces the number of full-time permanent positions. We are concerned about that because a person who is contractually hired by the government for a one- to two-year period, even though it is an ongoing contractual position, finds, for instance, that a financial institution might not be willing to extend them a mortgage because it could happen that tomorrow they are out of work or perhaps their contract is not renewed the following year. The same applies to temporary workers. If the reduction of full-time positions continues, as we look into the eighties, we will put it that way, this could be a very serious issue in terms of the full employment picture and job security within the province. Unfortunately, the time was just not there to have gone into the brief in greater depth regarding the training needed in nursing homes and hospitals and the moneys that are needed there.

[Translation]

M. Quinlan: Évidemment, c'est à la société pétrolière de l'assurer. Mais pour ce qui est de la formation générale, dans le domaine de la tuyauterie, la soudure, de la mécanique, etc . . .

Le président suppléant: Les techniques particulières à l'industrie.

M. Quinlan: Les programmes de formation technique sont très précis.

Le président: Puisque c'est le gouvernement provincial qui élabore les programmes, croyez-vous qu'il étudie la possibilité de former des ouvriers pour travailler dans un secteur particulier? Est-ce une possibilité? Est-ce qu'on en parle?

M. Quinlan: L'année dernière, un comité provincial dont j'oublie le titre est allé dans la mer du Nord pour étudier les méthodes de formation qu'on utilise là-bas. Vous le savez sans doute.

Le président: Oui.

M. Quinlan: Le Comité travaille actuellement, avec des fonctionnaires de plusieurs des ministères provinciaux, à la planification des cours de formation dans le domaine des métiers. Nous ne sommes pas vraiment au courant, parce que c'est relativement récent.

Le président: Est-ce que le Comité de la direction du pétrole vous a consulté?

M. Quinlan: Oui, par l'intermédiaire de nos comités consultatifs.

Le président: D'accord. La réponse doit attendre.

Je n'ai plus de question. Avez-vous quelque chose à ajouter avant qu'on lève la séance? Monsieur Quinlan.

M. Quinlan: Je voudrais simplement ajouter que l'association a trouvé que le gouvernement provincial a tendance à engager des employés à temps partiel ou à contrat, qui réduit le nombre de poste à temps plein. Cela nous inquiète parce qu'une personne qui travaille à contrat pour le gouvernement, pendant une période d'un ou deux ans, risque de trouver, même si son contrat est renouvelable, qu'une institution financière ne veut pas lui accorder une hypothèque parce qu'il se peut que son contrat ne soit pas renouvelé l'année suivante. La même chose s'applique aux travailleurs temporaires. Une réduction soutenue du nombre de postes à temps plein au cours des années 80 compromettrait certainement le plein emploi et la sécurité de l'emploi dans la province. Malheureusement, nous n'avons pas eu le temps d'approfondir, dans notre mémoire, la question de la formation dans les foyers de vieillards et les hôpitaux.

[Texte]

The Chairman: Mr. Quinlan, Mr. March, and Mr. Cross, thank you for coming today on short notice and for a very excellent and interesting brief. We certainly enjoyed it. Thank you very much.

The committee stands adjourned until 7.30 in the evening or thereabouts.

EVENING SITTING

• 2001

The Chairman: I would like to apologize for keeping you waiting and being late. We had a problem catching the bus.

We have before us the Newfoundland Association of Trade Instructors: Mr. Kevin Quinlan, Mr. Reginald Hussey who I assume is with us this evening, Mr. Collins and Mr. Acreman. Very good, sir.

Mr. Kevin Quinlan (President, Newfoundland Association of Trade Instructors): As I said to a couple of the members earlier, you might find there is a slight bit of overlapping because when you wear a couple of hats it is difficult to divorce the two. However, the intent of both groups is to work towards the same goal.

Mr. Chairman, honourable members of Parliament, other interested groups, ladies and gentlemen, the Newfoundland Association of Trade Instructors would first like to thank you for the opportunity to present our association's position on employment opportunities for the '80s.

The Newfoundland Association of Trade Instructors is a professional organization, whose membership comprises a large majority of trade instructors employed at the district vocational schools in the Province of Newfoundland. Our body has, for the past three years, worked towards an educational and professional development program for our members. We believe that if we are to be knowledgeable instructors and aware of changing trends in today's industrial setting, then we must prepare ourselves for the future.

The program this association has undertaken as its main goal is to attempt to have our members participate in technology programs through either night courses or full semester courses at institutes of technology, or through a return to industry under an educational leave program. As instructors, we have been concerned about what the future holds for us as educators and tradesmen, while at the same time considering where the people we train will find employment as a result of our training system.

Another concern we have had as educators is the cost of vocational trade courses and how inflation has been hampering us in developing a better and more comprehensive teaching program. We have, on a number of occasions, met with officials of our provincial government to discuss the amount of training supplies and budget allocations each year for vocational training.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie, monsieur Quinlan, monsieur March et monsieur Cross, d'avoir comparu aujourd'hui avec si peu de préavis et d'avoir présenté un mémoire à la fois excellent et intéressant. Il nous a beaucoup plu. Je vous remercie.

La séance est levée jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Je m'excuse de vous avoir fait attendre et d'être arrivé en retard. Nous avons eu des difficultés pour prendre l'autobus.

Nous recevons donc la Newfoundland Association of Trade Instructors et nous avons ici M. Kevin Quinlan, M. Reginald Hussey qui je suppose est là ce soir et M. Collins et M. Acreman. Très bien, monsieur.

M. Kevin Quinlan (président, Newfoundland Association of Trade Instructors): Comme je l'ai dit plus tôt à quelques députés, il se peut que je me répète un peu au cours de mon exposé car lorsque l'on doit jouer plusieurs rôles, il est difficile de les séparer; mais, les deux groupes œuvrent pour le même objectif.

Monsieur le président, honorables députés, mesdames et messieurs, la Newfoundland Association of Trade Instructors voudrait tout d'abord vous remercier de l'occasion que vous lui avez donnée d'indiquer ce qu'elle pense des perspectives d'emploi pour les années 80.

Notre association est une association professionnelle dont les membres sont en grande majorité des instructeurs à l'emploi du gouvernement provincial de Terre-Neuve, qui enseignent les métiers dans les écoles professionnelles de district. Notre organisme s'efforce depuis les 3 dernières années de faire adopter pour ses membres un programme de perfectionnement professionnel et pédagogique. Nous pensons que si nous voulons devenir des professeurs compétents et informés des tendances changeantes de l'environnement industriel actuel, alors nous devons nous préparer pour l'avenir.

Notre association s'est donc fixée comme objectif principal d'essayer de faire participer ses membres, dans le cadre de programme technologique, à des cours du soir ou à des cours trimestriels à plein temps dans des instituts de technologie ou à retourner travailler dans le secteur industriel dans le cadre d'un programme de congé éducatif. Nous nous inquiétons de ce que l'avenir nous réserve tant comme éducateurs que comme spécialistes et nous voulons aussi que ceux à qui nous enseignons puissent trouver de l'emploi.

Ce qui nous inquiète aussi, à titre d'éducateurs, c'est le prix de ces cours de formation professionnelle ainsi que l'inflation qui nous a empêchés d'établir un programme d'enseignement plus complet et plus approprié. En bien des occasions, nous avons rencontré les représentants de notre gouvernement provincial afin de discuter des ressources dans le domaine de l'instruction et des affectations budgétaires annuelles en vue de la formation professionnelle.

[Text]

The past two annual conventions of our association debated such items as course program development, trade qualification and upgrading of trade skills, industrial advancement in skilled technology and trade requirements. Our last convention, held this past May, had as guest speaker an official of Canada Manpower to discuss the funding of vocational education in this province over the past few years. We have discussed the future of our membership in terms of potential offshore oil development. Last, but not least, we have discussed our students and the role they will play and the type of trade training they will require for the 1980s.

Mr. Chairman, we will present each topic under a separate heading and attempt to explain our position on each item.

Instructor Upgrading: Upgrading educational and professional developments has been one of the main goals and objectives of NATI. Our members, many of whom have been employed in district vocational schools since the early 1960s, see a need today of updating and reviewing their trade skills. At the present time we are in the process of developing a program whereby we can participate in technology courses at various centres in the province. We expect a meeting in the near future with the Newfoundland Technicians and Technologists Society to establish guidelines and courses our members would require to become a registered mechanical, electrical or civil technologist, et cetera.

● 2005

NATI anticipates that once we have established a course of skill development, educational leave can be obtained from our employer should our members require such leave. We would hope that this leave can be with full pay, for a number of reasons.

(1) We realize that it is extremely difficult for a family head to take six months to a year off from work with no income.

(2) Any upgrading an instructor will undergo will be for the betterment of himself, his employer, his students and, most importantly, Canadian industry, which will ultimately be employing those we graduate.

(3) Industry, Canada wide, will be the beneficiary of any educational upgrading a vocational trade instructor will undergo. Once an instructor has passed on his knowledge and his skills to students and apprentices, industry is the body that will profit from these learned trade practices. In the long run industry saves money because apprentices are productive and retraining is unnecessary.

NATI feels, Mr. Chairman, that the federal government can assist us in our goal of training for all our members, training

[Translation]

Lors de ces deux derniers congrès annuels, notre association a discuté de questions telles que l'établissement d'un programme de cours, de la compétence professionnelle et du recyclage des spécialistes, des progrès industriels et technologiques et des exigences professionnelles. Lors de notre dernier congrès, qui s'est tenu en mai dernier, nous avions invité comme orateur un représentant du ministère de la Main-d'œuvre du Canada qui nous a exposé de quelle façon ce ministère avait financé, au cours des quelques dernières années, l'instruction professionnelle dans cette province. Nous avons discuté de l'avenir qui s'offrait à nos membres dans le cadre de ces entreprises de prospection et d'extraction du pétrole au large des côtes. En dernier lieu, mais ce ne fut pas le sujet le moins important, nous avons discuté avec nos élèves du rôle qu'ils auraient à jouer et du genre de formation qu'ils auraient à obtenir en prévision des perspectives d'emploi des années 80.

Monsieur le président, nous consacrerons un chapitre différent à chaque sujet et je vais essayer dans chaque cas de vous donner notre position.

Recyclages des instructeurs: ce recyclage dans le domaine professionnel et éducatif a toujours été l'un des principaux objectifs de notre association. Il est évident que nos membres, dont beaucoup travaillent depuis les années 60 dans des écoles professionnelles de district se rendent compte qu'il leur est nécessaire de se recycler et de remettre à jour leurs connaissances dans le domaine des spécialités professionnelles. Nous sommes donc en train de mettre au point un programme qui permettra à nos instructeurs de suivre des cours techniques dans différents centres de la province. Nous nous attendons à rencontrer très bientôt la société des techniciens et des technologues de Terre-Neuve afin de mettre au point des directives et des cours qui permettraient à nos membres de devenir des techniciens spécialisés en mécanique, en électricité, en génie civil, et cetera.

Notre association espère qu'une fois qu'elle aura établi ce cours de perfectionnement professionnel, ses membres pourront obtenir de notre employeur un congé pour instruction le cas échéant. Nous espérons que ce congé s'accompagnera d'une rémunération à plein temps pour les raisons suivantes:

(1) Il est extrêmement difficile pour un chef de famille de prendre six mois de congé sans rémunération.

(2) Tout recyclage dont pourrait profiter un instructeur profitera non seulement à celui-ci mais aussi à son employeur, à ses étudiants et ce qui est plus important encore à tous les secteurs industriels canadiens qui enfin de compte feront appel à ses diplômés.

(3) Les secteurs industriels dans leur ensemble au Canada seront enfin de compte les bénéficiaires de ce recyclage professionnel auquel se soumettra un instructeur. Il est évident qu'une fois que l'instructeur aura communiqué ses connaissances et ses compétences à ses élèves et à ses apprentis, c'est le secteur industriel qui en profitera. A longue échéance, le secteur industriel fera une économie puisque ses apprentis seront productifs et qu'il n'y aura plus besoin de faire de recyclage.

L'Association croit, monsieur le président, que le gouvernement fédéral pourrait l'aider à poursuivre cet objectif de

[Texte]

under fully-paid educational leave. We suggest that your task force recommend to the federal government and Canada Manpower, the agency responsible for training in Canada, that it would be responsible for granting of funds to fulfil our objectives. We ask that you give very serious consideration to our request, and our association would be most anxious to offer our services in establishing guidelines and a course of instituting such a program at our Provincial Division of Technical and Vocational Education.

The Availability of Training Materials and Capital Equipment.

The Newfoundland District Vocational School system operates on an annual budgetary allocation to each individual school. This allocation is based upon the amount of moneys the provincial Department of Education received from Canada Manpower to operate and maintain our complete system.

In the past number of years we as instructors have found that each school year we are unable to order and purchase the same amount of supplies as the previous year. This budget allotment for each course would generally include the CPI which Canada Manpower grants as an annual increase. It appears to us, Mr. Chairman, that Newfoundland requires a greater amount of funding for vocational education than the CPI. Our members can quote tremendous price increases on materials such as pipe, steel, automotive and electrical supplies. Our programs suffer because we are unable to offer the student the type of trade exposure one would normally need to be a productive second-year apprentice.

Another drawback we experience, because of lack of funds in vocational schools, is in the replacement of old capital equipment or the ordering of new equipment. As trade instructors, we know the value of having good training equipment available in our shops. We all need to replace some old grinding machines, welding machines, electronic equipment, automotive testing devices, and the list goes on.

Our vocational education programs must have new equipment to instruct our students properly. Plasma welding and cutting equipment, blueprint copying machines and many other such items are seriously lacking in our shop environments.

Committee members, NATI feels that trade and occupational training in this province is declining as a result of our division's not being able to keep pace with price increases. Our future students in the next two to three years will be the

[Traduction]

formation dans le cas de ses membres. C'est-à-dire obtenir de leur employeur ce congé payé pour formation professionnelle. Nous pensons que votre groupe d'étude pourrait recommander au gouvernement fédéral et au ministère de la Main-d'œuvre du Canada, soit à l'organisme responsable de la formation au Canada, d'accorder des fonds afin que nous puissions atteindre nos objectifs. Nous vous demandons d'étudier de façon très sérieuse cette requête de notre association qui serait toute disposée à offrir ses services pour établir des directives et le processus nécessaire pour qu'on institue des programmes auprès de la division provinciale de l'instruction technique et professionnelle.

Que l'on rende disponibles des éléments de formation et des biens d'équipement en rapport avec cette formation.

Que le système des écoles professionnelles de district de Terre-Neuve verse chaque année des fonds à chaque école. Que cette affectation de fonds soit basée sur l'argent fourni par le ministère de la Main-d'œuvre au ministère provincial de l'Éducation pour faire fonctionner et maintenir l'ensemble des programmes.

Au cours des années passées, nous avons constaté, à titre d'instructeurs, que nous ne sommes jamais capable de commander et d'acquérir d'année en année la même quantité de fournitures. Cette affectation budgétaire, dans le cas de chaque cours, tiendrait compte d'une façon générale de l'indice des prix à la consommation au point de vue augmentations annuelles fournies par le ministère de la Main-d'œuvre du Canada. Il nous semble, monsieur le président, qu'à Terre-Neuve nous avons besoin d'un accroissement de fonds pour l'instruction professionnelle proportionnellement plus élevée que ce que fournit l'indice des prix à la consommation. Nos membres peuvent vous indiquer quelles sont les augmentations terribles de prix qui se sont produites dans le cas de matériaux tels que la tuyauterie, l'acier, les autos et le matériel électrique. Nos programmes ont beaucoup souffert du fait que nous ne pouvons fournir à nos apprentis de deuxième année l'expérience professionnelle qui devrait normalement leur être fournie à ce stade.

Une autre difficulté que nous éprouvons vu ce manque de fonds c'est que nous n'avons pas suffisamment d'argent pour remplacer les anciens biens d'équipement ni suffisamment d'argent pour commander du nouveau matériel. À titre d'instructeurs de spécialités, nous avons confiance dans l'importance de disposer dans nos ateliers de bon matériel de formation. Nous avons tous besoin de remplacer certaines vieilles machines à affûter, à souder, certains équipements électroniques, certains appareillages de tests pour les autos et cetera.

Si nous voulons enseigner convenablement nos élèves, nous devons disposer de nouveaux équipements dans le cadre de nos programmes d'éducation professionnelle. Et nous manquons malheureusement dans nos ateliers d'appareillages de coupe et de soudure avec Plasma, et de machines polycopieuses de bleu et de toutes sortes d'articles.

Messieurs les membres du Comité, l'Association pense que vu l'augmentation des prix, notre formation professionnelle dans cette province baisse de qualité. Les étudiants que nous aurons dans deux ou trois ans seront des apprentis pour les

[Text]

apprentices of the eighties and we must be able to offer to them the same quality of trade training as was offered six to eight years ago. The federal government must revise its formula of funding grants to trade training in this province, and we hope something positive can be done on this topic by your committee.

Expansion of Trade Training in Newfoundland.

Mr. Chairman, the Newfoundland Association of Trade Instructors is concerned about the lack of training and classroom space at some district vocational schools. When space for trade-theory teaching and proper practical shop-training space is not available, it becomes increasingly difficult to offer a quality training course.

• 2010

Space restriction, due to increased public and industrial demand for training, has led to a lack of facilities at a number of our schools. We are particularly concerned with recent developments in the offshore oil industry and what the training requirements of this body will be. We will need to offer new skills in addition to our present ones, and expansion of present trade programs will be required. During discussion with an executive involved in the offshore oil drilling program, we found that traditional trade skills, such as heavy equipment mechanics, welding, ironworks, carpenters and others, will have to be adapted to meet the oil industry's demands. We are aware that our provincial government is working hard on this program. Our members will strive to be qualified and we must have space available to offer these courses when required.

We feel confident that the federal people are also concerned about the impact of this kind of industrial development in our province. We are also confident that when the plans have been finalized, your people will be prepared to offer trade training assistance to our province. We would like to see the space available for our schools to accept these new demands, and we trust that your committee will consider our position on this matter.

Employment in the 1980s: Mr. Chairman and committee members, NATI has no doubt that Newfoundland's future in employment demands will come from our present industrial sector, expansion of industries such as fisheries, forest products, hydro-electric development and mining, as well as the great potential of the much-talked-about oil industry. We have discussed this matter on a number of occasions within our association and with related groups. If Newfoundlanders are to be prepared to meet the demands of the construction industry which will grow as a result of the items we refer to above, then we must be ready to immediately meet the demands when requested to do so.

Regarding present steps that could be taken by the federal government to increase and ensure employment of graduates of vocational schools, we see a number of areas that you could

[Translation]

emplois des années 80 et nous devons pouvoir leur offrir la même qualité de formation professionnelle que nous pouvions offrir il y a six, sept ou huit ans. Le gouvernement fédéral doit repenser sa formule de subvention à la formation professionnelle dans notre province et nous espérons que votre Comité pourra agir de quelques façons en ce sens.

Il faudrait aussi promouvoir la formation professionnelle à Terre-Neuve.

Monsieur le président, notre Association s'inquiète sérieusement du manque de locaux pour la formation et l'instruction dans certaines des écoles professionnelles de district. Lorsque l'on manque de classes et d'ateliers il devient de plus en plus difficile de fournir des cours de formation professionnelle de qualité.

Beaucoup de nos écoles n'ont pas les installations voulues étant donné le manque d'espace suite à l'augmentation de la demande de formation tant de la part du public que de l'industrie. Nous sommes surtout touchés par l'évolution récente de l'industrie pétrolière offshore et des besoins de formation que cette évolution provoquera. Nous devons offrir de nouvelles compétences en plus de ce que nous possédons présentement et il sera nécessaire d'élargir notre programme actuel de formation dans le domaine des métiers. Nous avons appris, au cours des discussions avec un administrateur du programme de forage pétrolier en haute mer, que les métiers traditionnels comme mécanicien de machinerie lourde, soudeur, charpentier (charpentes métalliques) etc., devront se spécialiser pour répondre aux exigences de l'industrie pétrolière. Nous comprenons que notre gouvernement provincial travaille très fort sur ce programme. Nos membres essayeront d'obtenir la compétence nécessaire et nous devons avoir l'espace nécessaire pour offrir ces cours le moment venu.

Nous sommes conscients que les répercussions d'un tel développement industriel dans la province préoccupent le fédéral. Nous croyons également que vous serez prêts à aider notre province au chapitre de la formation professionnelle lorsque ses plans auront été établis. Nous aimerions que nos écoles disposent de l'espace nécessaire pour répondre à cette nouvelle demande et nous espérons que votre comité étudiera nos propositions dans ce sens.

L'emploi dans les années 1980: monsieur le président et membres du comité, notre association croit fermement que l'avenir de Terre-Neuve au chapitre des demandes d'emploi proviendra de notre secteur industriel actuel, de l'expansion de ses industries telles les pêches, la forêt, les projets hydroélectriques, les mines, ainsi que de l'énorme potentiel de l'industrie pétrolière dont on parle tant. Notre association a discuté de cette question à plusieurs occasions et en a également discuté avec d'autres groupes intéressés. Si, suite à l'expansion de ces industries, les Terre-Neuviens doivent être prêts à répondre à la demande de l'industrie du bâtiment, alors nous devons l'être immédiatement, le moment venu.

Quant aux mesures actuelles que le gouvernement fédéral pourrait adopter visant à accroître et assurer l'emploi des diplômés des écoles professionnelles, nous voyons plusieurs

[Texte]

act upon. Federal Crown Corporations such as Petro-Can, CM Marine, VIA Rail, Terra Transport and others, could be compelled to hire and train a certain number of apprentices in various trades each year. We suggest that large corporations seeking federal assistance to construct or expand manufacturing capabilities should be required to train apprentices as a condition of obtaining such financial assistance. There may be other areas where the federal government could introduce such a policy. We suggest that this is a realistic and feasible proposition, and one certainly worth considering.

Mr. Chairman, NATI expresses a sincere wish to be involved in employment and training planning for this province. We offer the services of our association and its members to your committee. If we are to be aware of future training plans and development of trade training for the 1980s and the 1990s, then we believe we should be an active and participating body within any planning group. We anticipate that your final recommendations and decisions will consider this offer of expertise, and we trust we will be called upon in the future.

Thank you for listening to our brief.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Quinlan. Because of the inquisitive nature of the three members of the task force here, we have already drawn you out on many of these questions—not that you had included them all in the brief, but we got into a discussion. However, I am sure there may be some more questions resulting. Perhaps I could ask Mr. McDermid.

Mr. McDermid: I would like to discuss just for a moment, Mr. Quinlan, the instructing upgrading. You say six months to one year for upgrading. Is it possible to do upgrading in a summer period over two or three years, rather than pulling an individual out of the academic year and, therefore, having to find a substitute teacher for that individual for that year? Has your association looked at that type of thing, and is that feasible?

Mr. Quinlan: I will first say that six months to one year is a ballpark figure. It is a figure written down to say a period of time. The actual education leave could go on in the summer-time. It could be a summer program. As a matter of fact, when instructors are first hired in the province, as part of their training they must attend three summer schools at Memorial University to get the educational, classroom technique type of thing that goes on in a classroom.

• 2015

As far as the going-back-to-industry thing goes, we are looking at something in the order of a year. In terms of technical training. Being a pipefitter by trade, I would like to have the opportunity to go, say, to Ryerson Polytechnical Institute for a year to study mechanical technology.

Mr. McDermid: You could not have picked a better one because that is my old alma mater, that is where I graduated from.

[Traduction]

domaines où vous pourriez agir. On pourrait exiger des sociétés de la Couronne telles Petro-Can, CN Marine, VIA Rail, Terra Transport et d'autres d'embaucher et de former chaque année un certain nombre d'apprentis dans divers métiers. Nous suggérons que l'on exige des grandes sociétés demandant l'aide fédérale pour la construction ou l'agrandissement de leurs installations, de former des apprentis contre cette aide financière. Il y a peut-être d'autres domaines où le gouvernement fédéral pourrait appliquer une telle politique. Nous prétendons que c'est là une proposition réaliste et pratique, méritant certainement qu'on s'y arrête.

Monsieur le président, la NATI désire sincèrement participer à la planification de l'emploi et de la formation dans cette province. Notre association et nos membres offrent leurs services au comité. S'il faut être conscients des projets de formation et de développement de la formation professionnelle pour les années 1980 et 1990, alors nous croyons devoir prendre une part active au chapitre de la planification. Nous espérons que vous tiendrez compte de cette offre de services lors de vos recommandations et décisions finales, et que vous ferez appel à nous dans l'avenir.

Merci d'avoir écouté notre mémoire.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Quinlan. Comme les trois membres de groupe de travail sont de nature inquisitoriale, nous avons déjà épuisé beaucoup des questions, non qu'elles étaient toutes contenues dans la mémoire, mais nous en avons discuté. Toutefois, je suis sûr qu'il y aura d'autres questions. Je pourrais peut-être demander à M. McDermid de commencer.

M. McDermid: Monsieur Quinlan, je voudrais que l'on revienne un moment sur la question du recyclage. Vous parlez d'une période de recyclage avant allant de six mois à un an. Au lieu de retirer une personne du circuit pendant toute une année scolaire, est-il possible de répartir les cours sur deux ou trois ans en affectuant ce recyclage pendant l'été. Cela évite d'avoir à trouver un remplaçant pour ce professeur? Votre association a-t-elle envisagé cette possibilité, est-ce possible?

M. Quinlan: D'abord, je dirai que la période de six mois à un an est tout à fait approximative. C'est simplement pour fins de discussion. En fait, ce recyclage pourrait très bien se faire pendant l'été par le biais d'un programme d'été. De plus, lorsque la province embauche les instructeurs, leur formation comprend trois cours d'été suivis à l'Université Memorial. Ces cours visent surtout les techniques d'enseignement.

Pour ce qui est des programmes de retour à l'industrie, nous envisageons une période d'un an environ. Au chapitre de la formation technique, étant installateur de tuyaux, j'aimerais avoir l'occasion d'étudier la technologie mécanique à l'Institut polytechnique Ryerson.

M. McDermid: Vous ne pourriez mieux choisir puisqu'il s'agit de mon alma mater, c'est l'institut dont je suis diplômé.

[Text]

Mr. Quinlan: I just happened to pick that one. In any case, I would like to go there for a year and be able to go without any type of financial hardship because I would be doing it for two reasons. First, I would be doing it for myself, but then I would be doing it for the other items that I have outlined here. Other instructors that are concerned about this would like to do the same thing, they would like to do any kind of upgrading. We are not saying we would like to be able to make money on it, but we certainly would not want to lose money because we have decided to upgrade ourselves. The educational leave aspect, the time element, could be arranged through our provincial department under collective agreements and whatever else might go with it, but the actual funding and the money itself has not been available for us to do that. As we see it, federal Manpower, federal funding and federal training programs could open a door.

Mr. McDermid: How members do you have and how many would you envisage being a year at a time? Like you want to go to, say, Ryerson, how many of your colleagues would want to do the same thing at the same time? Are we talking about 40, 10, 5 or 2 people?

Mr. Quinlan: Again, I just have to say that as an association we are only three years old. The planning for this even is only just an arm, our work at the provincial levels still has to be done. But the numbers of people that would be interested, that would have to be worked out, of course, between our directors and principals to ensure that the regular program goes on while some instructors are gone. I would not be able to answer that.

Mr. McDermid: That is one of the major considerations, I would think, in that type of retraining program. It is very important.

Regarding materials and capital equipment, we talked basically today about an expansion of trade training in Newfoundland. Other than the energy industry as I like to talk about it because it is more than oil, those stable industries that you have here now such as the fisheries, the forests and hydroelectric power, do you see any other industrial development for Newfoundland in the future that would require special skills in the next decade?

Mr. Quinlan: No, I have not looked that far down the road. Regarding the expansion of the fishing industry, again two levels of government talk about what they can do for the fishery over what we have got. But the expansion of the fishery, of course, could employ fair numbers of tradesmen right in the plant for repair work along with the business education students who are employed for office work. In the pulp and paper industry which perhaps has gone as far as it is going to go in Newfoundland, we only have Labrador left to develop. Our past premier, Mr. Smallwood, presented a plan in the early sixties for Bay d'Espoir hydroelectric development which never came through although the plant was built. But in recent times, the Peckford government has also laid out plans very similar, I might add, to what was offered Bay d'Espoir for possible energy and industrial development that could run out of the lower Churchill development. So again, whether any-

[Translation]

M. Quinlan: Je l'ai choisi par hasard. De toute façon, j'aimerais pouvoir y aller pour un an sans être pénalisé sur le plan financier parce que je le ferai pour deux raisons. Je le ferai d'abord pour moi-même, mais aussi pour le réseau d'abord pour moi-même, mais aussi pour les autres raisons mentionnées dans la mémoire. D'autres instructeurs également préoccupés par ces questions voudraient faire de même, ils voudraient profiter de ce type de recyclage. Nous ne voulons pas le faire pour gagner de l'argent, mais nous ne voulons certainement pas en perdre parce que nous avons décidé de nous recycler. Il serait possible, par l'intermédiaire de notre ministère provincial d'après les ententes collectives en vigueur et tout le reste, d'organiser des congés sabbatiques, mais jusqu'ici ça été impossible parce que le financement n'est pas disponible. Selon nous, Main-d'œuvre Canada pourrait offrir cette possibilité par des programmes fédéraux de formation financés par le fédéral.

M. McDermid: Combien de membres avez-vous et combien aimeraient profiter d'une année sabbatique? Par exemple, vous voulez aller à Ryerson. Combien de vos collègues aimeraient faire la même chose au même moment? Y en a-t-il 40, 10, 5 ou 2?

M. Quinlan: D'abord, je dois dire que notre association n'a que trois ans d'existence. La préparation pour cette audience n'en est qu'un aspect, nous avons encore beaucoup plus de travail à faire au niveau provincial. Indubitablement, ce serait aux directeurs et aux principaux de déterminer le nombre de personnes qui pourraient s'absenter sans que les programmes ordinaires en souffrent. Je serais dans l'impossibilité de vous dire combien de personnes seraient intéressées.

M. McDermid: Dans ce genre de programme de recyclage, je pense que se serait là l'un des éléments importants dont il faudrait tenir compte. C'est très important.

Au chapitre de l'équipement et des installations, nous avons surtout parlé aujourd'hui de l'élargissement de la formation professionnelle à Terre-Neuve. En plus de l'industrie énergétique comme j'aime l'appeler, c'est plus que le pétrole, et des industries déjà installées dans le domaine des pêches, des forêts et de l'exploitation hydroélectrique, envisagez-vous à Terre-Neuve au cours de la prochaine décennie d'autres développements industriels nécessitant des compétences spéciales?

M. Quinlan: Non, je ne suis pas allé aussi loin que cela. Concernant l'expansion de l'industrie des pêches, les deux niveaux de gouvernements parlent de ce qu'ils peuvent faire pour les pêches par rapport à ce que nous avons déjà. Bien sûr, en cas d'expansion cette industrie pourrait embaucher un nombre important d'hommes de métier dans les usines pour la réparation, ainsi que les étudiants des cours commerciaux qu'ils pourraient embaucher dans les bureaux. L'industrie des pâtes et papiers, pour sa part, a peut-être atteint son point culminant à Terre-Neuve, il n'y a qu'au Labrador où il y aurait d'autres possibilités. Au début des années 1960, le premier ministre d'alors, M. Smallwood, avait soumis un projet d'exploitation hydroélectrique pour la Baie d'Espoir qui ne s'est jamais réalisé quoique que l'usine ait été construite. Récemment, le gouvernement Peckford a également soumis des projets semblables visant la possibilité d'un développement

[Texte]

thing goes ahead depends on the politicians and the business world.

Mr. McDermid: One final question, if I might, Mr. Chairman. One of the things that I find sadly lacking in this country is a follow-up on our educational systems, or on any program for that matter. The federal government and the provincial governments tend to establish programs and just let them roll along without following up to see how effective they are and if in fact they are doing the right thing. And instead of amending, adjusting, rerouting or funding, they just establish another program and let it go on its merry way. First, has your association thought seriously of following up on its educational programs to see if in fact you are teaching the kids the right things, number one, and, number two, the types of jobs they are getting? Are they getting into the career that they wanted to get into and, if they did get into it, did they enjoy it and stay in it? I learned last night, and I have not a copy of it yet, that Memorial University has done an excellent follow-up on their graduates, they have a report on their 1979 graduates and I am looking forward to receiving it. But I think that would serve the trade schools as well. Do you have any comments on that?

• 2020

Mr. Quinlan: First of all, from my personal point of view, as an instructor, since I went to a vocational school up here, I first of all, rather than follow up, felt there was the need to establish employment opportunities for the students that I had. Because of contacts that I have had and my experience with the economies—I worked with Price at one time and I worked at Bowater's at one time and that helped a bit—both those companies I mentioned now will take apprentices from the class that I graduate at school. The Halifax shipyard again is another federally-operated body that takes apprentices from here as well. Those are three. We found that in other areas of the province particular schools control certain industries. In respect of the fishing industry, for instance, repair of vessels rests basically with the Bureau and District Vocational School, because the Marystown shipyards there are located close by, the companies work out of there, and a lot of students go to work in the fishing industry. So I suppose it is natural that in Gander the aircraft mechanic apprentices who come from the Gander vocational school go into EPA, Air Canada or whatever it might be.

The follow-up itself, as talked about earlier today, is difficult to do. Each instructor has his own built-in follow-up in a sense in that he will try to find out where students have gone from talking to their buddies, or quite often I will get a post card from a student I have had saying he is in such and such a place and that another fellow is there as well from another class, and that kind of thing. I have found that most of my students have gone to Alberta, and the remainder have pretty well drifted to Ontario and west. That is the only follow-up that there really is. It is very difficult to keep track of where they are.

[Traduction]

énergétique et industriel connexe au développement du bas de la rivière Churchill. Donc, encore une fois, tous ces projets dépendent des politiciens et du monde des affaires.

M. McDermid: J'aurais une dernière question, monsieur le président. Je suis triste de constater que l'une des choses qui manquent le plus au pays dans nos systèmes d'éducation ou dans tout programme c'est le manque de suivi. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux ont créé des programmes qu'ils appliquent sans se donner la peine d'évaluer leur efficacité ou de vérifier s'ils atteignent leurs objectifs. Au lieu de les modifier, de les ajuster, les réorienter ou de les financer, on crée simplement un autre programme et la ronde continue. Tout d'abord, votre association a-t-elle sérieusement envisagé un suivi à ces programmes éducatifs pour voir si vous enseignez bien ce qu'il faut aux enfants d'une part, et d'autre part, le type d'emplois qu'ils obtiennent? Entrent-ils dans des carrières qu'ils souhaitent et s'y plaisent-ils? J'ai appris hier soir que l'Université Memorial avait très bien suivi ses diplômés et avait préparé un rapport sur la promotion de 1979. Je ne l'ai pas encore reçu, mais je pense que cela sera très utile et pourra servir également aux écoles de métiers. Qu'en pensez-vous?

M. Quinlan: Tout d'abord, à titre d'instructeurs, je préfère dans une école professionnelle établir les possibilités d'emploi qui s'offrent à mes élèves. Étant donné les contacts que j'ai pu garder avec Price et Bowater où j'ai travaillé, ces deux sociétés prennent des apprentis qui sortent de mes cours. Le chantier naval de Halifax est un autre organisme fédéral qui nous prend aussi des apprentis. Cela en fait trois. Nous avons constaté que dans d'autres régions de la province, certaines écoles contrôlaient le recrutement d'apprentis de telle ou telle industrie. Pour l'industrie des pêches, par exemple, la réparation des bateaux relève essentiellement du Bureau and District Vocational School car les chantiers navals de Marystown sont à proximité et que beaucoup des élèves vont travailler dans l'industrie des pêches. Il est donc naturel qu'à Gander, les apprentis mécaniciens de l'aéronautique qui sortent de l'école professionnelle de Gander aillent travailler chez Eastern Provincial Air Canada ou un autre.

Le suivi en soi me semble assez difficile à réaliser. Tout enseignant a ses propres méthodes de suivi puisqu'il essaie dans un certain sens de savoir où aboutissent ses étudiants à l'occasion de conversations avec leurs camarades. Il m'arrive très souvent de recevoir une carte postale d'un étudiant m'indiquant où il travaille et ou travaille tel ou tel autre camarade. J'ai constaté que la plupart de mes élèves sont allés en Alberta et que le reste a dans l'ensemble abouti en Ontario et dans l'Ouest. C'est le seul suivi que je pratique en fait. Il est très difficile de savoir toujours où ils se trouvent.

[Text]

Mr. McDermid: Just following up with that, if I might for a moment, it is interesting that Ontario is in the same boat now too, educating a number who are heading west now, as Newfoundlanders are.

In respect of equalization payments, which come up for renewal again, I believe it is January of 1982, do you feel some kind of a national funding on an equalization basis should be taken into consideration, because of the training that is done in certain areas and it seems to be feeding an area that could not possibly cope with the training that is required for the economic expansion that is going on there at the present time?

Mr. Quinlan: Of course the system of training in Great Britain goes exactly on that basis in that a company benefits from having a certain number of apprentices working with it and they pay x dollars in a provincial training fund and the government pays so much and that kind of thing.

Mr. McDermid: But they do not have 10 provincial premiers to argue with.

Mr. Quinlan: No.

Mr. McDermid: As a matter of fact they only have one to argue with, and that is the difference.

Mr. Quinlan: We can centre in on the Province of Alberta, I suppose, because they seem to benefit most from the training at the present time in Canada.

Mr. McDermid: Ontario has benefited from Newfoundland's training, too. Please do not misinterpret what I am saying.

Mr. Quinlan: Oh no, I realize that, but at the present time Alberta has the biggest gain. But my question is whether it is the Government of Alberta that gains most or is it actually the oil companies themselves? And the oil companies themselves or the construction companies put very little or perhaps nothing into any kind of training program other than their own on-the-job training which we talked about this morning. So perhaps the federal government should consider some kind of a fee or levy system whereby if a company does not have a training program and it is gaining skilled employees then somehow they would be levied at so much money, as the British system does. There was a conference in St. John's in 1977 and it dealt with that kind of thing. It was quite extensive and the federal minister—would it be labour or not labour, I forget the federal title, but the equivalent to the provincial Minister of Labour—spoke at the conference at that time. At that time it was the goal of the federal department under him to bring in this kind of system that Britain had. That was six years ago and it has never been done, but it is still worth looking at.

• 2025

Mr. McDermid: The British system is on its way out. Unfortunately it has been so misused that they are retreating from it rather rapidly at the present time, which I just found out in the last week.

The theory is excellent; the abuses were phenomenal. I just wondered about your opinion on that type of system between

[Translation]

M. McDermid: A ce sujet, il me semble intéressant que l'Ontario se retrouve dans une situation similaire, puisque nombre de jeunes qui font leurs études dans cette province prennent ensuite la route de l'Ouest.

Parlons maintenant des paiements de péréquation qui, si je ne m'abuse, devraient être renouvelés en janvier 1982. Pensez-vous qu'il faudrait envisager une sorte de fonds national de péréquation des coûts de formation encourus par certaines régions au profit d'autres qui ne pourraient répondre à tous les besoins suscités par son expansion économique actuelle?

M. Quinlan: Bien sûr, et c'est d'ailleurs exactement ainsi que fonctionne le système en Grande-Bretagne. Une société qui bénéficie de l'apport d'un certain nombre d'apprentis verse une certaine somme à une caisse provinciale de formation à laquelle contribue également le gouvernement.

M. McDermid: Mais il n'y a pas le problème des dix premiers ministres provinciaux avec qui se mettre d'accord.

M. Quinlan: En effet.

M. McDermid: La différence est justement qu'il n'y a qu'un premier ministre.

M. Quinlan: Je crois qu'on pourrait prendre le cas de l'Alberta qui semble bénéficier de pratiquement toute la formation offerte aujourd'hui au Canada.

M. McDermid: L'Ontario a également bénéficié de la formation offerte à Terre-Neuve. Soyons justes.

M. Quinlan: Je sais bien, mais à l'heure actuelle, c'est l'Alberta qui en profite le plus. Ce qu'il faut savoir c'est si c'est le gouvernement de l'Alberta qui y gagne le plus ou si c'est en fait les sociétés pétrolières elles-mêmes? Ces dernières ainsi que les entreprises de construction ne contribuent pratiquement rien aux programmes de formation que leur propre stage de formation à l'emploi dont on parlait tout à l'heure. Peut-être ainsi le gouvernement fédéral pourrait-il percevoir un genre d'impôt par lequel une société qui n'offrirait pas de programme de formation mais qui embaucherait des employés qualifiés devrait payer quelque chose comme dans le système britannique. Nous avons eu une conférence à ce sujet à St-Jean en 1977. C'était assez important et le ministre fédéral, je ne sais plus si c'était le ministre du Travail mais c'était l'homologue de notre ministre provincial du Travail, avait pris la parole. L'objectif du ministère fédéral qu'il dirigeait était alors d'adopter le genre de système britannique. Cela remonte à six ans et cela n'a jamais été fait mais l'idée reste bonne.

M. McDermid: Les Britanniques semblent vouloir abandonner le système qui a malheureusement été très mal utilisé, et j'ai appris la semaine dernière que cette marche arrière allait très vite.

La théorie est excellente mais les abus étaient énormes. Que pensez-vous d'une formule semblable entre les provinces. C'est

[Texte]

the provinces. That is all I have to ask, Mr. Chairman. I think we have covered everything else this afternoon.

The Chairman: Mr. Marceau, have you got any further questions?

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Si je comprends bien votre mémoire, vous favorisez une aide accrue de la part du fédéral dans un domaine qui relève des provinces. L'éducation, la formation relèvent, de par la Constitution, des provinces. Est-ce que cela signifie qu'ici dans la province on se soucie peu des juridictions et que le gouvernement provincial qui, à ma connaissance, dans certaines circonstances, a revendiqué des droits pour la province, serait prêt à abandonner ses droits dans le domaine de l'éducation?

Mr. Quinlan: In the area of educational jurisdiction or constitutional control of education, of course, we are all aware that whoever controls the purse strings on anything controls the body itself. As the federal government controls the purse strings of vocational education in the province, whether it be through some kind of system with an office in St. John's or elsewhere, our system is run by the federal government. They say what goes into schools and what is taught; they indicate which trade training programs will go ahead; and they tell us. Here are the numbers of dollars that you have got to do it.

We are not looking at giving up the constitutional right of education in today's school system and the denominational system that exists in the province; what we are looking at is the post-secondary education in the vocational school.

The university, again, depends on federal grants: ice research at the science laboratory, the fisheries research that goes on and the engineering programs that we have got going now; all these run under federal grants. So under the guise of constitutional right it is actually control because you control the money and, therefore, you control the program.

M. Marceau: Monsieur Quinlan, avez-vous considéré le fait que ce que vous demandez n'est pas une politique qui s'appliquerait uniquement à Terre-Neuve, mais que cela s'appliquerait à l'ensemble des provinces? Ne considérez-vous pas qu'il y a des provinces qui sont plus riches que d'autres, donc qui ont moins de besoins? Avez-vous tenu compte du fait qu'une formule pourrait aider certaines provinces plus pauvres, mais ne s'appliquerait pas nécessairement dans le cas des provinces plus riches et qui n'en ont pas besoin? Autrement dit, avez-vous envisagé le problème dans sa perspective canadienne ou uniquement dans sa perspective locale ou provinciale?

Mr. Quinlan: On that particular question I will be a little bit selfish here and say that our job as an executive is to represent the members of NATI. If it means that the federal government has to set aside a special program, special funds, special grants and whatever else to provide us with what we are asking for, then so be it. If the trade instructors in Nova Scotia or in British Columbia decide that they need some kind of training program, and if there is no request coming forth and they are satisfied and they do not need one, then there would be no need for the federal government to draw up a program that is suitable to 10 provinces or 10 instructors' groups. So I just

[Traduction]

tout ce que je voulais demander, monsieur le président. Je crois que nous avons couvert tout le reste cet après-midi.

Le président: Monsieur Marceau, aviez-vous d'autres questions?

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

If I understand your brief correctly, you would favour an increased federal support in an area of provincial jurisdiction. Education and training are constitutionally provincial matters. Does that mean that in this province the matter of jurisdiction is of little concern? I thought that the provincial government had in some cases claimed some rights for the province, so I just wondered whether it was willing to relinquish its rights in the field of education?

M. Quinlan: Pour ce qui est de l'autorité provinciale en matière d'éducation, nous savons bien sûr que c'est ceux qui détiennent le porte-monnaie qui contrôlent les choses. Comme c'est le gouvernement fédéral qui finance l'enseignement professionnel dans la province, et que cela se passe par l'intermédiaire d'un bureau à St. Jean ou ailleurs, le système relève du gouvernement fédéral. C'est lui qui décide de ce qui se fait dans les écoles et de ce que l'on y enseigne; du genre de programme que nous devons organiser pour tel ou tel métier et des sommes dont nous disposerons pour le faire.

Il ne s'agit pas d'abandonner notre droit constitutionnel en matière d'éducation dans les écoles mais d'enseignement post-secondaire dans les écoles professionnelles.

L'université dépend également des subventions fédérales: La recherche sur les glaces au laboratoire scientifique, la recherche sur les pêches et les programmes de génie dépendent tous de subventions fédérales. Quel que soit donc le droit constitutionnel, lorsque c'est vous qui avez l'argent, c'est vous qui contrôlez en fait les programmes.

Mr. Marceau: Mr. Quinlan, do you realize that what you are asking would not only apply to Newfoundland but to all provinces? Do you not think that there are some provinces that are richer than others and that do not have such great needs? Have you taken into account the fact that some system could help the poorer provinces without necessarily suiting richer provinces that would not need it? In other words, have you thought of the problem in a Canadian context or only in a local or provincial context?

M. Quinlan: Je vais me montrer ici un peu égoïste en disant que notre rôle est de représenter les membres de NATI. Si cela signifie que le gouvernement fédéral doit réserver un programme spécial, des fonds spéciaux, des subventions spéciales ou que sais-je encore pour nous fournir ce que nous demandons, qu'il en soit ainsi. Si des écoles de métier en Nouvelle-Écosse ou en Colombie-Britannique jugent qu'elles ont besoin de certains programmes de formation, et s'ils ne reçoivent aucune demande et qu'ainsi cela s'avère inutile, le gouvernement fédéral n'aurait pas besoin d'envisager un programme qui s'applique aux 10 provinces ou aux 10 groupes d'ensei-

[Text]

simply say that, in terms of the national outlook, it is not that we are not interested, but what we are here to represent basically is the group that we have got and, hopefully, we can get something out of the hearing for our own association itself.

• 2030

Mr. Marceau: Ce que vous demandez, monsieur Quinlan, porte quand même sur une longue période. Est-ce que vous avez pensé que, vu le taux de natalité qui diminue, les dépenses que le gouvernement fédéral ou que l'autorité fédérale pourrait faire, deviendraient à brève échéance, d'ici, je ne sais pas, deux, trois, quatre ou cinq ans, ou à peu près, inutiles? Autrement dit, avez-vous envisagé les perspectives futures d'emplois, parce que ce que vous demandez, évidemment, devra être déboursé immédiatement, tandis qu'il appert que dans le domaine de l'emploi, il y aura moins de personnes qui vont entrer sur le marché du travail, et ça va devenir, peut-être, beaucoup moins une nécessité?

Mr. Quinlan: I suppose all educational institutions are faced with declining student enrolment. We have found in the Province of Newfoundland that Memorial University for the last 10 years, or 10 years ago, was not interested in vocational education, was not interested in trade instruction and thought that was the kind of branch of education that should be left to the federal government and on its own. The local school boards and local educational bodies as well felt that the vocational school system should be left to itself and not really recognized as the educational institution that it should have been. However in recent years, because student enrolment has declined at the high school level and at the university level, both these institutions have now seen an avenue whereby they can increase their student population, under what we call the pre-vocational programs. The university can guarantee its education department by bringing in industrial arts diplomas and that sort of thing. Instead of an educational degree, a straight education degree, now you can become an industrial arts teacher and teach vocational education at the high school. It has become the thing of the day to do.

I realize that the birth rate in Canada right now will affect us; somewhere along the line it has to. But I also believe that industry, through technology, will advance and will make it necessary that there be changes in unskilled personnel requirements at plants and so on. At the same time, the skilled requirements will go up, because the more machinery goes in the more skilled people will be needed to repair it and the unskilled or semiskilled will not be required. So I do not see that being a real thing for now, at least for 10 years. As you said, what we are looking for is now, it is money that is needed now for training programs that we think are coming in a few years time.

Not only that, right now, at the present time, in our system—my own self for one—I have been out of the field now, this is my fifth year. Cecil Collins, I suppose, has been out for 12 or 13 and David Acreman has been out for perhaps 6 or 7, and there are many, many instructors like those gentlemen who have been up to 20 years now in a vocational

[Translation]

gnants. Je veux tout simplement souligner que pour ce qui est des perspectives nationales, ce n'est pas que nous ne soyons pas intéressés, mais plutôt que nous sommes ici pour représenter le groupe que nous avons et nous espérons aussi que nous pourrions en tirer quelque chose pour notre association elle-même.

Mr. Marceau: What you are asking for, Mr. Quinlan, does seem to be for the long term. Have you thought that in view of the declining birth rate, the expenses the federal government or the federal authorities might make might, in the short term, say in two, three, four or five years or so become useless? In other words, have you looked at future employment prospects because what you are asking for, of course, would call for immediate expenditure of funds while it would appear that in the area of employment there will be less people entering the employment market and it might become far less necessary?

Mr. Quinlan: Je suppose que toutes les maisons d'enseignement font face à une diminution de clientèle. Nous avons constaté, dans la province de Terre-Neuve, que depuis 10 ans, la Memorial University ne s'intéressait pas du tout à l'enseignement professionnel et croyait que c'était le genre de choses qu'il fallait laisser au gouvernement fédéral. Les commissions scolaires et autres organismes locaux estimaient que le système des écoles professionnelles devrait être livré à lui-même et ils n'ont jamais accordé à ce genre d'institutions l'importance qu'elles auraient dû avoir. Cependant, depuis quelques années, puisque la clientèle scolaire a diminué au niveau collégial et universitaire, ces deux genres d'institutions viennent de découvrir une voie qu'elles peuvent emprunter pour augmenter leur clientèle: ce que nous appelons les programmes pré-professionnels. L'université peut assurer la survie de son département de l'éducation en accordant des diplômes en arts industriels et des choses de ce genre. Au lieu d'un diplôme de pédagogie, on peut maintenant décrocher un diplôme en arts industriels et enseigner un cours professionnel ou un cours de métier au secondaire ou au collégial. C'est tout à fait à la mode aujourd'hui.

Je sais bien que le taux de natalité a son rôle à jouer au Canada et le jouera, c'est inévitable. Mais je crois aussi que l'industrie, grâce à la technologie, fera des progrès tels qu'ils devra y avoir des changements en ce qui concerne le personnel non qualifié des usines et ainsi de suite. En même temps, on aura besoin de plus en plus d'ouvriers qualifiés parce que, plus il y aura de machinerie, plus il nous faudra de personnel qualifié pour la réparer et moins il faudra de personnel peu ou pas qualifié. Enfin, je ne crois pas que cette situation se produira avant dix ans environ. Comme vous l'avez dit, ce qu'il nous faut maintenant, ce sont des fonds pour mettre sur pied des programmes de formation dont nous prévoyons avoir besoin d'ici quelques années.

A l'heure actuelle, selon le système que nous avons, cela fait environ 5 ans que je suis sorti du domaine, personnellement... Cecil Collins en est sorti il y a 12 ou 13 ans environ et David Acreman depuis 6 ou 7; il y a énormément d'instructeurs comme ces messieurs qui enseignent depuis maintenant 20 ans dans diverses écoles professionnelles sans être jamais retournés

[Texte]

school and have not seen anything in industry or have not seen a technical course or anything since that time. It is not that we are looking for new programs that are coming in. Our instructors now want to avail themselves—we are not saying that they all do, there are a number of them—would like to return to industry, or return to a technical institute, or return to a university, if it be that, to upgrade their qualifications to make them better trade instructors for the present programs that they have.

I know in the switch to the metric system alone, in the millwright and the machinist trades, there are instructors now who just cannot grasp it. You know, you cannot think metric. It is like learning French and English. You think in French, you speak it, and you think English and you speak it, but you cannot speak French if you keep thinking in English. This is the problem that a lot of people face and they would like to take programs to bring them over to that kind of program.

• 2035

M. Marceau: Ma dernière question, monsieur le président. Est-ce que vous êtes capable d'établir, au moyen de chiffres, que parce que les instructeurs n'ont pas les qualifications requises pour répondre aux besoins empêche des gens de trouver du travail? Autrement dit, pouvez-vous établir, au moyen de chiffres, si ce que vous demandez là était accordé, cela permettrait à tant de personnes de trouver du travail à brève échéance? En un mot, pouvez-vous nous assurer que l'argent qui pourrait être déboursé serait compensé par des emplois?

Mr. Quinlan: In statistics to prove the instructor is not as capable as he used to be, you can ask yourself what instrument you use to measure the qualifications or the capability of an instructor. Do you measure them by a very bright student you have had who can catch on very easily and almost needs no help in doing his work, or do you measure them by the slow fellow who needs a lot of help and really cannot catch on anyway? There is no real method of measuring what an instructor can do—or better qualify himself. It is something you just know yourself or you feel.

At present, our provincial department have decided to institute new course outlines and new updated performance-based training programs. Those alone tell the trade instructors they need retraining. The types of tasks industry has defined in the last year for our division in St. John's, the new advances in technology and the new advances in the trade requirements over 1960 when, let us say, the welding instructor was hired first, and the new types of welding which go on now and what the new welder should know—the instructor knows from looking at his new course outline that his knowledge of what is on there is limited to what was going on in 1960, when he was a welder himself, not in 1980, when they have new types of machinery and that to operate for welding jobs.

[Traduction]

dans l'industrie ou sans avoir suivi de cours techniques ou quelque chose du genre depuis tout ce temps. Ce n'est pas que nous cherchons de nouveaux programmes à établir. Il y a maintenant beaucoup de nos instructeurs ou enseignants, pas tous, qui voudraient retourner au milieu industriel ou à l'école technique, voire à l'université, pour s'améliorer afin de devenir meilleurs professeurs dans la discipline ou le programme qu'ils enseignent maintenant.

En ce qui concerne la conversion au système métrique, pour ce qui est des métiers de mécaniciens ou de machinistes, il y a certains instructeurs qui n'y comprennent absolument rien. Comme vous savez, c'est impossible de «penser métrique». C'est comme d'essayer d'apprendre le français ou l'anglais. Vous pensez en français, vous le parlez, vous pensez en anglais et vous le parlez, mais vous ne pouvez pas parler français si vous continuez de penser en anglais. Voilà le problème de beaucoup de gens et ils voudraient bien suivre des cours pour y remédier.

Mr. Marceau: My last question, Mr. Chairman. Can you give us any figures to the effect that because instructors do not have the qualifications required certain people cannot find work? In other words, could you establish with figures, that if what you are asking for were granted, it would allow so many people to find work in the short term? In brief, can you assure us that the money spent would be rewarded by jobs?

M. Quinlan: S'il s'agit de savoir si l'instructeur n'est plus aussi bon qu'il l'était, il faut se demander de quel instrument de mesure l'on se sert pour décider des qualifications ou des capacités de l'instructeur. Fonde-t-on les données sur un étudiant brillant et qui pige tout immédiatement et n'a presque pas besoin d'aide pour faire son travail ou se fonde-t-on sur un «Symphorien» qui a besoin de beaucoup d'aide et ne pige jamais rien de toute façon? Il n'y a pas de méthode qui puisse servir à mesurer ce qu'un instructeur peut faire pour mieux se qualifier. C'est quelque chose que l'on sait ou que l'on ressent, tout simplement.

A l'heure actuelle, notre ministère provincial de l'Éducation a décidé de mettre sur pied de nouveaux programmes de cours et de mettre à jour certains programmes de formation basés sur le rendement. L'instructeur sait donc immédiatement s'il a besoin de se recycler ou non. Le genre de tâches que l'industrie a définies l'an dernier pour notre division de Saint-Jean, les nouveaux progrès technologiques ainsi que les progrès dans les métiers qui sont intervenus depuis 1960 quand, par exemple, on a embauché l'instructeur de soudure, ainsi que les nouveaux genres de soudure qui se font maintenant sans parler des nouvelles connaissances que tout soudeur à la page doit avoir... l'instructeur, en voyant son nouveau programme de cours de formation, sait immédiatement que ses connaissances acquises en 1960, lorsqu'il était lui-même soudeur pratiquant, sont probablement insuffisantes en 1980 car ils ont de nouvelles machines et de nouvelles façons de souder.

[Text]

The only actual measuring tool you have is yourself: do you feel it? And if you know you need upgrading, then that is all you have to go by. And our members say they do. Not all of them, of course; we have fellows who just came into the system last year. But we have instructors who have been here a long time and themselves feel they would like to have the opportunity to go out and upgrade their skills.

Mr. Marceau: Thank you, sir.

The Chairman: Thank you, Mr. Marceau.

There is just one area I want to explore with you for a few minutes: the question you mentioned just a few minutes ago, that universities now, and even high schools, with the declining enrolment, with the drop in the birth rate and the demographics changing—everybody is scrambling and playing the numbers game; to maintain their budget, to maintain the rationale for maintaining their facility and the numbers of instructors, et cetera, everybody is playing the numbers game. In fact, we see in the universities in particular very well publicized, slick ad campaigns trying to attract students to their particular colleges. There have even been, for example, references to sex appeal and all the rest of it being used. It has created quite a stir. You have just pointed out the trades and tech colleges are feeling the squeeze as well.

So obviously, in an effort to maintain the numbers, the high schools will look at pre-trade and technical training or else we will look at implementing those kinds of courses at the university level. You mentioned it, but did not say too much more about it. Do you see that as being fundamentally wrong? Do you see the trades and tech colleges, because of the traditional role—you said years ago educators at the university level, the academics, the intelligentsia, assigned a secondary role—not as good as being university—to trade and tech-type courses. That was the attitude parents pushed on their children. "Go to university, my son." Do you see that the trade and tech colleges are in a squeeze now, and is there not somebody up there defending them from, essentially, robbing the numbers away from them?

Mr. Quinlan: A number of items come out of your question. First of all, it is interesting to note that the College of Trades and Technology has a long, long list of applications for a lot of the courses they have. As a matter of fact, their bottom line for accepting a student is an 85-per-cent matriculation percentage in passing grade II, and they have a list of students who have over 85 per cent and cannot get into the colleges because the course is overapplied for. So one of the reasons we would like to see technical programs go in to other schools is that it would give the 65 to 85 per cent a chance.

• 2040

We have been fortunate in the sense that we have not had to sell our programs yet. We have been fortunate because blue

[Translation]

Le seul instrument de mesure que vous ayez, c'est vous-même: vous sentez-vous capable? Et si vous savez qu'il vous faut vous recycler, alors vous le ferez. Enfin, c'est ce que nous disent nos membres. Évidemment, ils ne suivent pas tous des cours; il y a des gens qui ne sont entrés dans le système que l'an dernier. Mais nous avons des instructeurs qui sont là depuis longtemps et qui aimeraient avoir l'occasion de se recycler.

M. Marceau: Merci, monsieur.

Le président: Merci, monsieur Marceau.

Il n'y a qu'un domaine que je voudrais approfondir avec vous pendant quelques instants: vous disiez, il y a quelques instants, que les universités et même les collèges, à cause de la diminution de la clientèle, de la diminution du taux de natalité ainsi que des problèmes démographiques—bref, tous semblent jouer à la «mini-loto»—essaient de tirer le bon numéro pour maintenir leur budget, pour se donner de bonnes raisons de garder leur personnel et les instructeurs, et j'en passe, tous semblent jouer au «6-36». Les universités mettent sur pied de belles petites campagnes publicitaires soigneusement léchées pour essayer d'attirer les étudiants. Par exemple, on a même parlé de se servir de l'attrait sexuel dans certains cas et j'en passe. Cela a fait beaucoup de bruit. Vous venez de souligner que les collèges techniques et professionnels sentent aussi ces pressions.

Il devient donc évident que pour essayer de garder le nombre de clients qu'il leur faut, les collèges étudieront la possibilité de mettre sur pied des cours de formation technique ou pré-professionnelle sinon il faudra que ce genre de choses se fasse au niveau universitaire. Vous en avez parlé, mais pas en détail. Croyez-vous que ce soit fondamentalement mauvais? Croyez-vous que les collèges techniques et professionnels à cause des rôles traditionnels... Vous avez dit qu'il y a des années les éducateurs au niveau universitaire, les grands professeurs, les grands penseurs accordaient un rôle secondaire... enfin, ce n'était pas aussi bon que l'université... aux cours du genre professionnel ou technique. C'était la mentalité que les parents transmettaient à leurs enfants: «Va à l'université, mon fils.» Croyez-vous que les collèges professionnels et techniques se trouvent maintenant limités puisqu'il n'y a personne là-haut pour les défendre contre ceux qui, en fin de compte, leur soutirent les nombres dont ils ont besoin pour survivre?

M. Quinlan: Votre question me fait songer à bon nombre de problèmes. Tout d'abord, il est intéressant de noter que le Collège des métiers et de la technologie a une longue, très longue liste d'attente pour beaucoup de cours qu'il offre. J'ajouterai même qu'on exige des étudiants qu'ils aient une moyenne de 85 p. 100 à la fin de la onzième année. Ils ont une liste d'étudiants dont la moyenne est supérieure à 85 p. 100 et dont les demandes ont été refusées par les collèges parce que les cours qui les intéressent sont déjà complets. L'une des raisons pour lesquelles j'aimerais que d'autres écoles mettent sur pied des programmes de formation technique, c'est que cela offrirait des débouchés aux étudiants qui ont des moyennes de 65 à 85 p. 100.

Nous avons de la chance dans la mesure où nous n'avons pas encore eu à vendre nos programmes. Un autre avantage: les

[Texte]

collar workers make a very good dollar as opposed, quite often, to the teacher who graduates from university, the commerce student who graduates, the social worker who graduates, even the engineering program. When an engineer graduates after a seven-year training program, right now in this province he starts at somewhere around \$18,000 to \$20,000 a year, which is not a lot of money when you consider that his buddy who went to trade school and became a tradesman after four years now makes \$30,000 a year at the same plant working on an hourly rate.

The Chairman: Now we have an oversupply of lawyers, to illustrate your point.

Mr. Quinlan: We have been fortunate enough that society itself has gotten students to apply for trades because it is an attractive thing to do, so we have not been into that.

I do disagree with what you were talking about: the university campaigns and the ads and the sex appeal thing, and so on. There is an adult training program at night now. At one time university was matriculation honours just to look at the door. Now if you are 21 years of age and left school in grade 2, we have a program so that you can get a university diploma. It is all a matter of economics really.

The Chairman: This is the only issue I would like to cover, because I think we pretty well covered, this afternoon and this evening, most of the other questions that are areas of interest. I want to take it a step further, and I am just being hypothetical now; this is something that has crossed my mind occasionally.

You have always found, in the case of trade and technology institutions, that there is this question of justifying spending based upon what the needs are. What are these students doing when they graduate; are they finding jobs; if not, let us cut back on that course and let us increase seats in such-and-such a course because we have a shortage of those. That kind of thought drifts downward from the political level, it must, from the people at the top who make those kinds of decisions. But in the case of universities, there has never been that questioning. No one would dare ever question the ivory tower or the programs offered. There does not have to be a justification for having 3,000 students graduating with a B.Ed., whether or not there are jobs, because this is the pursuit of truth. This is the extension of what Plato and Socrates were all about, and how dare we tell our people they should not pursue whatever particular line of truth they want to pursue.

You are a trade school instructor. I am not saying this is right or wrong, but it is a fact, and is that for you a frustrating kind of situation? Is it true, first of all; is it frustrating, secondly; and thirdly, does it put you at a serious disadvantage in bartering for dollars for new programs?

[Traduction]

cols bleus gagnent bien leur vie, si on les compare aux enseignants, aux diplômés de collèges commerciaux ou aux travailleurs sociaux qui sortent de l'université. Vous prenez encore le cas des programmes de génie. Dans notre province, un ingénieur, après avoir terminé un programme de formation de sept ans, ne peut espérer toucher que \$18,000 à \$20,000 par année; ce n'est pas beaucoup, surtout par rapport à son copain qui a suivi un cours technique pendant quatre ans et qui gagne \$30,000 par année dans la même usine en étant rémunéré au taux horaire.

Le président: On pourrait également citer la pléthore d'avocats.

M. Quinlan: Nous avons été favorisés par le fait que la société aime elle-même encourager les étudiants à suivre des cours techniques en rendant alléchantes les possibilités d'emploi. Nous ne connaissons donc pas encore ce problème.

Mais je ne suis pas d'accord avec ce que vous disiez, notamment en ce qui concerne les campagnes universitaires, la publicité axée sur le «sex appeal», etc. Il existe maintenant des cours de formation pour adultes qui se donnent le soir. Autrefois, il fallait avoir réussi brillamment dans toutes les matières, ne serait-ce que pour pénétrer dans le hall d'entrée de l'université. Maintenant, une personne âgée de 21 ans qui a quitté l'école après la deuxième année peut s'inscrire à un programme qui lui donne un diplôme universitaire. Ce n'est en fait qu'une question de finances.

Le président: Cette question est la seule que j'aimerais qu'on approfondisse, parce que je pense que dans les séances de cet après-midi et de ce soir, on a à peu près tout dit sur les autres questions qui nous intéressent. J'aimerais aller plus loin encore. Je veux vous faire part de quelque chose qui me traverse l'esprit de temps à autre.

Vous avez toujours estimé, dans le cas des établissements d'enseignement technique, qu'il faut toujours justifier les dépenses en fonction des besoins. Que font ces étudiants une fois qu'ils se sont vu remettre leur diplôme? Trouvent-ils de l'emploi? Sinon, réduisons le nombre d'inscriptions pour tel ou tel cours et augmentons-le pour un autre cours où il y a pénurie. Ce genre de décision ou de façon de penser doit naître au niveau politique, au niveau des gens qui prennent les décisions, pour ensuite s'acheminer suivant la hiérarchie normale. Mais dans le cas des universités, la question n'a jamais été posée en ces termes. Personnes n'aurait remis en question les décisions prises par ceux qui se réfugiaient dans leur tour d'ivoire ou les programmes que ces derniers esquissaient. Il n'a jamais été question de justifier le fait que 3,000 étudiants sortent de l'université avec un bac en éducation, qu'il y ait ou non des postes pour ces gens. L'important, c'était la poursuite de la vérité. C'est là le prolongement de ce que disaient Platon et Socrate. Comment oser dire à nos étudiants qu'ils ne devraient pas poursuivre telle ou telle ligne de pensée, telle ou telle vérité.

Vous êtes enseignant dans une école technique. Ce n'est pas à moi de dire si cela est bon ou mauvais, mais cela est un fait. Cette situation est-elle frustrante pour vous? Tout d'abord, cette situation correspond-elle à la réalité? Deuxièmement, est-elle frustrante? Troisièmement, constitue-t-elle pour vous

[Text]

Mr. Quinlan: I would first say that we are finding now, in terms of the university turning out numbers of students in various programs, that we at the trade schools are getting students who have completed one or two years of university, who were in for a couple of years and decided they did not see any future in it. They looked around after taking education for two years and there is nothing out there. I have a fellow in my class right now who did that, and I was talking to him only yesterday. There was no future for him in a university education and he came in to take a trade. I am sure there are other instructors around the province who every year have one or two such students in a class.

As to where our students are going, I know where my students go. I know that most of the students from our school by and large do find employment in the occupation that they train for. There is the odd one who will not leave home if money does not leave. You will see them around the streets and they are back in three years time for another course in something.

• 2045

The Chairman: Let me take that step just one question further. I will tell you why I made that point and when I made that little speech. We heard, for example, yesterday from the School Counsellors Association of Newfoundland in St. John's, Mr. Fred French, that there is a terrible lack of counselling for high school students as to what courses, etc. should be taken.

The point I am making is that everybody is telling us that people who are going into trades and technology colleges need to be counselled. Unquestionably. Unquestionably. You would agree with that. But yet, no one has ever applied that to the various university degree programs available. If someone wants to become trained for something there is not a demand for, the school is quite willing to provide the program to a student, providing the numbers are there. Nobody, I think, because of the way the whole educational system has evolved in our society would ever dare to tell somebody: "You should not do that because there is not a job for you." But that kind of advice is seen as being applicable, appropriate and desirable in the case of trades and technologists.

That is the real point I was making. Perhaps there are a lot of students going to university who would be better off in trade and technology; they could well be taking courses at the conclusion of which there is really not much hope of a job. But we never tell them that in our society. Should we start serious critical counselling at both the university and trade and technology level? The real question that arises is, if we do that, in your view will the trade and technology colleges stack up alongside the universities as a way of preparing people for earning a living? And how are you going to do it?

[Translation]

un désavantage lorsque vous essayez d'obtenir des fonds supplémentaires pour de nouveaux programmes?

M. Quinlan: Pour ce qui est du nombre de diplômés des différents programmes universitaires, j'aimerais dire d'abord que nos établissements d'enseignement technique accueillent beaucoup d'étudiants qui ont suivi des cours universitaires pendant une année ou deux et qui, déçus par les possibilités d'emploi qu'ils prévoyaient, ont décidé de changer d'orientation. Après avoir étudié pendant deux ans en vue d'obtenir un bac en éducation, ils se sont rendu compte qu'ils auraient du mal à trouver un emploi une fois leur cours terminé. Je parlais justement l'autre jour avec un garçon qui se trouve dans cette situation. Voyant que ses études universitaires ne lui promettaient rien pour son avenir, il est venu prendre des cours chez nous. Je suis certain qu'il y a d'autres enseignants de la province qui accueillent chaque année un ou deux étudiants comme lui.

Vous me posez une question sur ce que deviennent nos étudiants. Eh bien, je puis vous répondre que je sais où aboutissent les miens. La plupart des élèves diplômés de notre école trouvent un emploi qui correspond à la formation qu'ils ont reçue. De temps en temps, on en rencontre un qui restera toujours accroché aux jupons de sa mère. On retrouve ces jeunes dans la rue et quelques années plus tard, ils se réinscrivent à l'école pour suivre un autre cours.

Le président: Allons plus loin encore. Je vais vous expliquer pourquoi j'ai parlé de cela et pourquoi j'ai fait ce petit discours. Hier, M. Fred French, de l'Association des Conseillers scolaires de Terre-Neuve à Saint-Jean, nous disait qu'on ne donne pas suffisamment de renseignements et de conseils aux étudiants des écoles secondaires pour ce qui est du choix des cours etc.

Tout le monde nous dit qu'on devrait fournir des conseils à toutes les personnes qui s'inscrivent aux collèges techniques. Cela est évident, et je suis d'accord avec ce principe. Mais personne n'a encore appliqué cela aux différents programmes universitaires. Si quelqu'un veut être formé en vue d'exercer une profession pour laquelle il n'y a pas de demande, l'école est tout à fait disposée à assurer ce programme à l'étudiant, si le nombre des inscriptions est suffisant pour le rentabiliser. Je pense que, compte tenu de la façon dont le système éducatif dans son ensemble a évolué au sein de notre société, personne n'oserait dire à quelqu'un: «Vous ne devriez pas suivre ce cours, parce qu'après vous ne trouverez pas d'emploi». On prétend cependant que ce genre de conseil est tout à fait souhaitable et à propos pour les différents métiers et pour la catégorie dite des technologistes.

A mon avis, c'est cela le problème. Il y a peut-être beaucoup d'étudiants qui suivent des cours à l'université qui feraient mieux de s'inscrire à des programmes de formation technique; sinon, une fois leurs études terminées, ils risquent de se retrouver sans travail. Mais jamais on ne leur dira ça dans notre société. Devrait-on offrir des services de conseils à l'université ainsi que dans les collèges communautaires? Si oui, à votre avis, les collèges techniques viendraient-ils se joindre aux universités, l'objectif de ces 2 groupes étant le même,

[Texte]

Mr. Quinlan: Right now, it is common knowledge in the province that the trades and technology colleges and the vocational schools are taking students from the universities; there is no question about that. A few years ago the opposite was true but, today, it is the complete opposite. The university does not know what to do, but students that are applying for trades and technology. And not only that they apply one year and if they do not get in, they do not go to university. They stay home and wait until they can get in or can attend a trade school course. That is happening.

As far as the counselling aspect of it goes, we see a need ourselves in our own schools. For instance a student might come in to do motor vehicle repair; yet, his instructor can see and the heavy equipment instructor can see that that fellow would find it more interesting and become a more able person over in his classroom, you see? We can see a need existing within the school for counselling from course to course. But for counselling to decide for a student whether he wants to become an academic type of person or a hands-on person, people are generally able to make such a decision themselves. If they do want a hands-on job, the question is what type do they want?

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. McDermid: I will give you a little different scenario. I made a speech in the House last session that got me into trouble with a lot of academics. You see I had had enough nerve to suggest—especially in Ontario where we have very serious declining enrolment in the universities which, consequently, are operating on a shoestring and perhaps should not be operating at all as universities—that they take maybe one or two of those institutions that are on that borderline and turn them into a trade or special-skills schools. Now, of course, that had every professor in the province mad at me for making such a suggestion.

But the fact is that there is a worldwide shortage of skilled labour. Now in Canada, believe it or not, within the next month we are going to see a huge trade mission from Australia arrive here. They are going to be after our skilled labour and will try to entice them to go to Australia. And we no longer can obtain our skilled workers from Europe, because Britain, Germany, are now experiencing a skills shortage. So it is a world wide phenomenon. I would think we might see in this country our universities turn more towards the blue collar training.

I agree with what you are saying: There are more people at Ryerson with B.A.s taking technical courses than there ever has been in the history of their school. Universities may, in

[Traduction]

c'est-à-dire aider les gens à être en mesure de gagner leur vie? Et comment allez-vous procéder?

M. Quinlan: Tout le monde sait qu'en ce moment, dans notre province, les collèges techniques et communautaires volent des étudiants aux universités. De cela il n'y a aucun doute. Il y a quelques années, le contraire était vrai, mais aujourd'hui la situation est différente. L'université ne sait que faire, et les étudiants continuent de s'orienter vers les métiers. Les universités sont aussi préoccupées par le fait que les jeunes qui s'inscrivent à des collèges techniques et dont les demandes sont refusées, ne s'inscrivent pas à l'université. Ils préfèrent rester chez eux à attendre leur acceptation à une date ultérieure, ou alors ils s'inscrivent à d'autres cours techniques. Voilà donc la situation.

Pour ce qui est des services de conseils, nous en constatons le besoin dans nos propres écoles. Prenez par exemple le cas d'un étudiant qui s'inscrit à un cours de réparation automobile. Son professeur et le professeur de manutention de matériel lourd pensent tous les 2 que l'étudiant serait plus heureux dans son cours. Que faire? C'est pourquoi il nous faut dans notre école des services de conseils pour aider les gens à choisir entre un cours et un autre. Mais nous ne pensons pas que ce soit aux conseillers de décider pour un étudiant s'il doit faire des études intellectuelles ou suivre un cours pratique; c'est une question personnelle, et les étudiants sont en général en mesure de prendre cette décision eux-mêmes. Si cependant un étudiant décide qu'il veut exercer un métier manuel, la question est de savoir lequel?

Le président: Monsieur McDermid.

M. McDermid: Je vais vous dresser un scénario légèrement différent. Lors de la dernière session, j'ai prononcé un discours à la Chambre qui m'a causé beaucoup d'ennuis avec les universitaires. Voyez-vous, j'ai eu le culot de proposer, dans une province comme l'Ontario—où le problème de la réduction des effectifs dans les universités est des plus graves—ces dernières devant survivre avec un budget restreint—ce qui me fait dire qu'elles ne devraient peut-être pas être appelées universités—qu'on prenne un ou deux de ces établissements, actuellement en mauvaise posture, pour les transformer en écoles commerciales ou techniques. Inutile de vous dire qu'à près cela tous les professeurs de la province étaient sur mon dos.

Il n'en reste pas moins que le monde entier connaît une pénurie de spécialistes. Croyez-moi ou non, une mission commerciale d'Australie vient au Canada le mois prochain. Elle cherchera à attirer des spécialistes en Australie. Nous ne pouvons plus gonfler nos rangs avec des spécialistes européens, parce que la Grande-Bretagne et l'Allemagne, pour ne citer que 2 exemples, connaissent le même problème. Le phénomène se produit à l'échelle mondiale. C'est pourquoi je m'attends à ce que les universités canadiennes s'orientent davantage vers la formation de cols bleus.

Je suis d'accord avec vous, jamais autant de bacheliers n'ont suivi de cours techniques à Ryerson. Les universités vont peut-être former davantage de cols bleus. Pour le dire franche-

[Text]

fact, turn more to the blue collar worker. And, in fact, to put in rather crude language, "it ain't such a bad idea". I do not think that is something that you have to fear; I think that is something that you can build on or you can participate in, be a part of.

That is a little different scenario but those are the facts: it is happening to us. Believe it or not, we have people coming to Canada now to try to recruit our workers away from us when we have a skilled shortage. It is a *fait accompli* and it is something that we, as Canadians, are going to have to face up to.

The Chairman: Do you have any further comment, Mr. Quinlan, Mr. Acreman or Mr. Collins?

Mr. Quinlan: I would just like to say that at the end of our brief we said that we would like to be involved in anything that goes on. Our association would very much like to be involved in any federal planning that goes on in the province for vocational education in whatever kind of input we might have, because we are an organization dedicated to the upgrading of the instructors and that is our goal; everything else comes in line with that: the students, the school and everything else. But in anything that is done along the line of training programs in the province we would like to be part of that.

We would like to ask that if you are in the position at the federal level of establishing some sort of committee on a semi-permanent basis to look at training and so on, we would like to be part of that committee and have an input into it.

The Chairman: We will certainly pass that recommendation on and it will be discussed, we can assure you, when the full committee will be writing its report. Again, I thank you for the second time today. We certainly appreciate the time you and, of course, the other gentlemen have taken to prepare this brief and come here to present it to us. Thank you very much.

I now call on Mr. Walter Tucker. Mr. Tucker is the executive assistant of the Grand Falls Chamber of Commerce. I understand Mr. Tucker will not be presenting us with a written formal brief but will be making an oral presentation, and perhaps some questions and conversation can follow. Mr. Tucker, when you are ready, we are interested in hearing from you.

Mr. W. B. Tucker (Executive Assistant, Grand Falls Chamber of Commerce): Mr. Chairman and gentlemen, my apologies for not presenting a brief but we just got through a long, long session and a brief with forest management and it just has not been possible in the time and notice that I had. I may be a little unorthodox in what I am going to say, in some of my remarks. I would like you to know that I am a Newfoundlander, my family has been here since the 1700s so I can criticize some of our establishments within the province.

We feel, within the context of employment opportunities, that there is an obsession with offshore oil in this province. When it comes to trained people, from the many speeches we hear and the many seminars that are held, I think the business community that lives in central Newfoundland where we have a dying forest wonder if our provincial government does have a

[Translation]

ment. Ce n'est pas une mauvaise idée. Ce n'est pas une chose qu'il faut craindre, mais il faut plutôt en tenir compte et participer à ces changements.

Il s'agit peut-être d'une évolution un peu différente de ce qu'on avait prévu, mais les faits sont là, c'est bien ce qui nous arrive. Croyez-le ou non, des gens viennent maintenant au Canada pour recruter nos travailleurs alors que nous avons une pénurie de main-d'œuvre spécialisée. La situation est maintenant un fait accompli et les Canadiens doivent y faire face.

Le président: Avez-vous une observation à faire, monsieur Quinlan, monsieur Acreman ou monsieur Collins?

M. Quinlan: Je répète que à la fin de notre mémoire nous nous disons prêts à participer à toute activité. Notre association aimerait beaucoup participer sous quelque forme que ce soit à toutes les planifications du gouvernement fédéral concernant la formation professionnelle dans les provinces, car notre organisation se consacre au perfectionnement des enseignants. Voilà notre objectif. Tout le reste en découle, les étudiants, les écoles etc. Nous aimerions bien faire partie de tout ce qui touche aux programmes de formation dans la province.

Si, au niveau fédéral, vous êtes en mesure de créer des comités semi-permanents, pour utiliser la formation par exemple, nous aimerions en faire partie et y apporter notre contribution.

Le président: Nous allons certainement transmettre cette recommandation qui sera débattue, je vous l'assure, lorsque le comité plénier rédigera son rapport. Je vous remercie une deuxième fois d'avoir, ainsi que vos collègues, pris le temps de rédiger ce mémoire et d'être venu nous le présenter. Merci beaucoup.

Je donne maintenant la parole à M. Walter Tucker. M. Tucker est l'adjoint-administratif de la Chambre de commerce de Grand Falls. Je crois que M. Tucker n'a pas de mémoire écrite et qu'il nous fera un exposé oral. Nous pourrions par la suite l'interroger ou discuter avec lui. Monsieur Tucker, lorsque vous serez prêt, nous vous entendrons avec intérêt.

M. W. B. Tucker (adjoint-administratif, Chambre de commerce de Grand Falls): Monsieur le président, messieurs, je m'excuse de ne pas présenter de mémoire mais nous venons juste de terminer une très très longue réunion concernant la gestion des forêts, il ne nous a donc pas été possible de rédiger un mémoire dans le temps alloué. Je ne suis peut-être pas très orthodoxe dans mes remarques. Comme je suis terre-neuvien et que ma famille est établie dans cette province depuis les années 1700, je peux me permettre de critiquer certaines de nos institutions.

Dans le contexte des perspectives d'emploi, le pétrole offshore constitue une obsession dans cette province. Lorsqu'il s'agit de former des gens, si j'en juge par les discours que nous entendons lors des nombreuses réunions, j'ai l'impression que le monde des affaires au centre de Terre-Neuve, où les forêts se meurent, se demande si le gouvernement provincial établit

[Texte]

sense of priorities or a commitment to the Avalon Peninsula. It is our feeling that the trades colleges and the trades schools could be geared with scale equipment and some funds to provide the labour that will be needed for offshore oil drilling. We do not subscribe to the idea, and none of the oil companies lead us to believe it, that we are going to have a major refinery or that we are going to require the kind of skilled labour that would be required in Abidjan or Basra or in any of the oil fields of the world, which is the way or what would be needed if we listen to all the talking that goes on, but we will be limited to a number of people that our institutions could, with assistance, cope with. We believe that the benefits will be largely through servicing equipment of some ports on the Avalon Peninsula and that in fact Newfoundland may not reap such bonanzas as many politicians would like us to think.

• 2055

With Newfoundland's labour problems, which are not unknown, I am sure, to you gentlemen, given special skills of a segment of the labour force and given the ability of the trades colleges and the fishery colleges to upgrade labour and supply new skills, a prerequisite to special skills and the employment of labour is a free flow of the labour market, and if you train more than the market can absorb, labour will have to move to other provinces. It is therefore necessary that provinces not restrict tradesmen and craftsmen in their employment. Newfoundland, in our opinion, has set a dangerous precedent by insisting on Newfoundlanders being given priority in jobs related to the oil rigs. If you project this philosophy to other provinces you could have chaos across Canada.

While I am impressed with the many talented young people appearing on *Reach for the Top*, I am also depressed by the equal number who fail to answer elementary questions on geography while knowing the rock stars and being able to recognize disco hit tunes. This failure in the very basic educational requirements of our schools is projected through universities. Many engineers, while mathematically sound, write letters that can best be described as semi-literate. This problem is not confined to Newfoundland but is a basic weakness in our educational system. This projects itself through our whole labour force when they go to the trade schools or when they leave schools. Not all school graduates are destined to be university material, and those who are easily discouraged join the growing lists of the unemployed and are frequently unemployed because of the failure of our basic school system. While I told you I was a Newfoundlander, I am going to read you something that applies in this district and I am sure applies throughout Newfoundland. I know we have two lady teachers from the trades schools here to whom I have shown this and who agree with me. This is from the London *Daily Mail* of September 18 and it is headed "Young, illiterate and jobless":

[Traduction]

des priorités ou s'engage de quelque façon que ce soit au sujet de la péninsule d'Avalon. Nous croyons que les collèges techniques pourraient avoir du matériel en modèle réduit et être financés pour fournir la main-d'œuvre nécessaire au forage des puits de pétrole offshore. Nous n'acceptons pas l'idée, et aucune des sociétés de pétrole nous laisse entendre que nous aurons une raffinerie importante ou qu'il nous faudra une main-d'œuvre spécialisée du genre de celle qui fonctionne à Abidjan ou à Basra ou dans n'importe quelle autre région pétrolière au monde. C'est ce qu'on cherche à nous faire croire, mais nous serons limités par le nombre de travailleurs que nos établissements pourront former, si toutefois on les aide un peu. Nous croyons que nous profiterons surtout de l'entretien de l'équipement de certains ports de la Péninsule d'Avalon et que Terre-Neuve ne sera pas vraiment une mine d'or contrairement à ce que certains politiciens veulent nous faire croire.

Terre-Neuve a des problèmes de main-d'œuvre, vous le savez sans doute, messieurs, et si l'on tient compte des spécialisations dans une partie de la population active et de la possibilité pour les collèges techniques et les écoles de pêche de perfectionner la main-d'œuvre et de fournir de nouvelles spécialisations, une des conditions principales pour ces métiers spécialisés et l'embauche de la main-d'œuvre, c'est le libre accès au marché du travail, et si vous formez plus de gens que le marché ne peut en absorber, ces travailleurs devront déménager dans d'autres provinces. Il est donc nécessaire que les provinces ne restreignent pas dans leur emploi les ouvriers et les artisans. Terre-Neuve, à notre avis, crée un précédent dangereux en insistant pour que les Terre-Neuviens aient priorité dans des emplois touchant l'exploration pétrolière. Si vous faites la même chose dans d'autres provinces, la situation du Canada deviendra cahotique.

Même si je suis impressionné par les jeunes très talentueux que nous voyons à «Génie en herbe», je suis quand même déprimé quand je vois un nombre égal de jeunes incapables répondre à des questions élémentaires de géographie, alors qu'ils connaissent très bien les noms des vedettes du rock ou les dernières chansons à la mode. Ces lacunes dans les connaissances élémentaires acquises dans nos écoles se retrouvent au niveau universitaire. Bien des ingénieurs, même s'ils connaissent bien les mathématiques, sont presque ignorants lorsqu'il s'agit de rédiger une lettre. Ce problème n'est pas limité à Terre-Neuve, c'est une faiblesse fondamentale de notre système d'éducation. Ce sont là des lacunes que nous retrouvons dans notre population active lorsqu'elle fréquente les collèges techniques ou lorsqu'elle quitte l'école. Tous les diplômés des écoles ne peuvent pas poursuivre des études universitaires et ceux qui se découragent facilement viennent s'ajouter à la liste croissante des chômeurs. Très fréquemment ils n'ont pas d'emploi à cause de ces lacunes dans le système scolaire. Je vous ai dit que j'étais Terre-Neuvien; je vais maintenant vous dire quelque chose qui s'applique à notre régime, et, je suis certain, à toute la province. J'ai montré ce texte à deux professeurs de collèges techniques et elles sont d'accord avec moi. Il s'agit d'un extrait du London *Daily Mail* du 18 septembre intitulé «Jeunes, illettrés et chômeurs»:

[Text]

High unemployment among school leavers was blamed yesterday on 'appalling standards of education'.

The claim came from the Association of Professional Employment Agencies in evidence to the Commons employment committee.

The Association said that 'often it was better for an employer to give preference to a middle-aged man or mum, or a retired bank clerk, than to take on an illiterate, incompetent school leaver'. The evidence included a letter from a City businessman, who said the educational standards of those he had interviewed for 55 jobs were 'pathetic'.

• 2100

One applicant sent by a Job-centre even could not spell the name of the road in which she lived. Another applicant was found officially to be still at school.

The association said many job vacancies remained unfilled because too many applicants 'wanted to hold out for more money.'

Many believed that if they waited a little longer they would be able to find the work they wanted—but they did not seem to have fully realized how bleak the economic outlook was.

Now here is a section that applies here, even in Grand Falls.

In another category, there was a shortage of specialist workers. They included trained people for travel agencies, secretaries who could do figure work, electronic engineers, experienced audit staff, underwriting clerks, under chefs, machine operators and experienced word processor and computer operators.

That is in the list of shortages.

And many vacancies were hard to fill because the wages offered were not much more than could be obtained from social security.

And then it goes on about what they can get.

We have a basic problem, gentlemen, in the very early school years. Of the 81 businesses in Grand Falls there are few which have not had the experience of people who come from school and are barely literate. I think maybe there should be a little less government directive in education because they seem to be satisfied.

I spent two terms on the board of regents at the university. Over the years they developed this pre-university class because students coming into the university did not have the basic education to come into university. They could qualify in mathematics, they could qualify in essential subjects, but when it came to English, the construction of a sentence, they left much to be desired.

The grave problems of the 1980s will, I feel, centre around computerization in all its forms. There will be a growing

[Translation]

On a attribué hier le chômage élevé parmi les jeunes qui quittent l'école à l'incroyable faiblesse du niveau d'instruction.

Cette plainte est venue de l'Association des agences pour l'emploi de professionnels, qui témoignait devant le Comité de la Chambre des communes sur les perspectives d'emploi.

L'Association a déclaré que «il valait souvent mieux que l'employeur engage de préférence un homme ou une femme d'âge mûr ou un employé de banque en retraite, plutôt qu'un jeune incompetent et illettré qui sort de l'école». A l'appui se trouvait une lettre d'un chef d'entreprise qui déclarait que le niveau d'instruction de ceux qu'il avait interviewés pour 55 emplois était «pathétique».

Une candidate envoyée par un centre de main-d'œuvre ne pouvait épeler le nom de la rue où elle demeurait. Un autre était toujours officiellement inscrit à l'école.

D'après l'Association, de nombreux postes vacants n'étaient toujours pas comblés parce que trop de candidats attendaient qu'on leur offre de meilleurs salaires.

Beaucoup étaient d'avis que s'ils attendaient un peu plus longtemps ils pourraient trouver le travail qu'ils désiraient; ils ne semblaient pas comprendre toutefois combien l'économie était mal en point.

Une partie de cet article s'applique ici, même à Grand Falls.

Il y avait pénurie de spécialistes dans une autre catégorie. C'est-à-dire des personnes ayant reçu une formation pour travailler dans des agences de voyage, les secrétaires pouvant faire de la comptabilité, des ingénieurs en électronique, des inspecteurs comptables, des employés des assurances, des aide-cuisiniers, des mécanographes, des employés spécialisés dans le traitement des mots et des techniciens d'ordinateur.

Tout cela fait partie de la liste des pénuries.

Il est difficile de combler de nombreux postes vacants parce que les traitements offerts ne sont guère supérieurs aux prestations de l'aide sociale.

L'article précise ensuite ce qu'ils peuvent obtenir.

Nous avons donc un problème fondamental, messieurs, dans les premières années scolaires. Il n'y a guère d'entreprises, sur les 81 que compte Grand Falls, qui n'aient connu cette expérience avec des jeunes sortant de l'école et sachant à peine lire et écrire. Le gouvernement devrait peut-être moins s'occuper d'éducation puisqu'il semble satisfait.

J'ai rempli deux mandats au sein du conseil d'administration de l'université. Au cours des années, on a créé une classe préparatoire pour les étudiants qui arrivaient à l'université et qui n'avaient pas les connaissances de base. Ils pouvaient se débrouiller en mathématiques, dans des sujets essentiels, mais lorsqu'il s'agissait de construire des phrases, en anglais, cela laissait beaucoup à désirer.

Les graves problèmes des années 80 tourneront surtout, je crois, autour de l'information sous toutes ses formes. Il y aura

[Texte]

demand in banks and other financial institutions, as well as in ordinary business institutions, for those with an elementary knowledge of computers, and training at an early age gives young people an incalculable advantage. I mention this because down at the Bank of Montreal they have already gone over to computers. When I started, my first job was in a bank and for the size of the bank we probably employed three people for every one they employ now where they have computers.

Last winter in Oakville, Ontario, I met a school principal whom I knew as a boy, in fact I am his godfather. They actually had computers in Grade 10, desk computers for the youngsters, and they were good, he told me. They apparently took to it. Probably the only good thing *Star Trek* ever did; maybe because they saw it in the movies this was something that fascinated them and they learned very, very rapidly. Now if we are talking of the province of Newfoundland, we are light-years behind anything of that nature.

Local 2564 of the Carpenters and Joiners Union had a very interesting brief which they presented to the forest management group. We do not consider loggers as particularly skilled, and I will not now elaborate on an extract from their brief, but logging has become a very skilled occupation. There was a school in Stephenville which failed to operate satisfactorily for one reason or another. There are many trades that we have termed, in the past, "unskilled" that have now moved into the skilled area, and logging is only one of them. How do you become a miner underground? How do you learn to deal with very heavy equipment, the type that you would see in the oil sands in Alberta, or in other aspects of the oil industry? The trade schools can teach principles, but without scale models, without actual equipment and without the incorporation of, maybe, new courses—for logging and the miner underground—we are not going to meet the eighties, certainly Newfoundland is not going to, in the way that we might and could.

• 2105

Reference has been made to the shortage of skilled labour, it is for the very reason that miners are like checkers, they are sought after by every mining company and there are too few of them around. You will see all kinds of advertising, or inducements, in the universities for engineers. But, if you look at the pattern, the labour force has suffered through many of our policies in our universities. Maybe the parents are somewhat to blame. The university degree has been something that parents always wanted their children to have. I had two boys. When one got his BSc we thought he should have his master's, and when he got his master's we thought, well, he should have a PhD. Well, he got it, and he is not earning as much as a cook in the woods here, and not nearly as much as my other son, who scraped through grade 11.

The eighties will probably see a diminishing workforce in the Canadian logging industry in all provinces other than Quebec

[Traduction]

une demande croissante dans les banques et dans les autres institutions financières, de même que dans les établissements commerciaux ordinaires. L'employé qui aura une connaissance élémentaire des ordinateurs et une formation dès son jeune âge aura un avantage incalculable. Je le mentionne parce que la banque de Montréal a déjà recours aux ordinateurs. La banque où j'ai travaillé pour la première fois comptait trois employés alors qu'il n'y en a plus qu'un maintenant à cause des ordinateurs.

J'ai rencontré l'hiver dernier à Oakville, en Ontario, un directeur d'école que j'avais connu enfant; j'étais son parrain. Il m'a dit qu'il y avait des ordinateurs en 10^e année, des ordinateurs portatifs pour les jeunes. On me dit qu'il sont très bons; ils n'ont pas eu de difficulté; c'est peut-être la seule bonne chose du film *Star Trek*, car la plupart des jeunes l'ont vu; ils sont fascinés et ils apprennent très rapidement. A Terre-Neuve nous avons un retard considérable dans ce domaine.

La section locale 2564 du syndicat des charpentiers et des menuisiers a présenté un mémoire très intéressant au groupe de la gestion des forêts. Nous ne croyons pas que les bûcherons soient particulièrement spécialisés. Je ne vais pas vous donner les détails de ce mémoire, mais à l'abattage du bois est devenu une profession très spécialisée. Il y a une école à Stephenville qui n'a pas très bien fonctionné pour une raison ou pour une autre. Il y a bien des métiers que nous avons considérés par le passé comme étant «non spécialisés» qui sont maintenant du secteur de la spécialisation et à l'abattage du bois en est un. Comment devient-on mineur? Comment apprend-on à travailler avec du matériel lourd, du genre de celui que vous retrouvez dans les sables bitumineux de l'Alberta, et dans l'industrie pétrolière? Les écoles professionnelles peuvent vous enseigner des principes, mais sans modèle à l'échelle, sans équipement véritable et sans l'adoption de nouveaux cours peut-être, pour les bûcherons et pour les mineurs, nous n'allons pas répondre aux exigences des années quatre-vingt, certainement pas à Terre-Neuve du moins, de la façon dont nous pourrions et devrions le faire.

On a déjà parlé de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, et c'est pour cette raison que les mineurs sont comme les pions sur l'échiquier, ils sont très recherchés par les compagnies d'exploitation minière, ils sont très rares. Il y a toutes sortes de publicité, d'encouragement, pour trouver des ingénieurs dans les universités. Toutefois, si vous étudiez les tendances, vous vous rendez compte que la population active a beaucoup souffert des politiques adoptées dans nos universités. Les parents sont peut-être à blâmer. Ils ont toujours voulu que leurs enfants obtiennent un diplôme universitaire. J'ai deux garçons, lorsqu'un d'entre eux a obtenu son baccalauréat en sciences, nous avons cru qu'il devrait avoir une maîtrise; lorsqu'il a obtenu sa maîtrise, nous avons pensé qu'il devrait travailler pour son doctorat. Il l'a maintenant et il ne gagne pas plus qu'un cuisinier de chantier et certainement pas autant que mon autre fils qui a terminé sa onzième de peine et de misère.

On connaîtra probablement au cours des années quatre-vingt une diminution de la population active dans le secteur du

[Text]

and British Columbia, for a variety of reasons. So, too, we can expect a lessening demand for labour in major industries. Without undesirable protective tariffs, the motor industry will probably never again require the numbers in car manufacture as it did at its peak. And Massey-Ferguson, now in dire straits, gives an indication of the trouble with farm machinery, while Russian tractors have gained recognition and have become established in Prince Edward Island.

The problems of unemployment are linked to the skills required in the eighties, for as we produce a more highly skilled workforce, particularly in the technological field, so we will require fewer unskilled workers. More highly developed equipment will require less manpower per unit. Engineers will always be in demand, but only a relatively small percentage of the labour force are qualified to become engineers. So it is with the biochemists and the medical profession, amongst others.

I was going to make the point about the engineers. We have a firm in Newfoundland where, not too many years ago, some 10 years ago, the assistant superintendents and the superintendents were all practical men who had worked their way up, because of integrity and knowledge of the job they had become superintendents in a very big company. Now, almost down to the foreman level, they have graduate engineers. So no more men have been employed; the practical man has lost his chance of ever becoming part of management, the university graduate and the engineer have supplanted them. So you have a status quo, you have not moved forward at all. I think, when we talk of improving skills, it is desirable, and the necessity is there, in selective field, but we are not improving employment per se because it is the unskilled man that will move back.

• 2110

I am not a Marxist but I think that we will, as we move on in the 1980s, have to have a more planned economy than we have now in order to sustain the growing number that will come into the marketplace. With the diminishing bodies required for industry because of the advances of technology, men and women have to be trained at schools, selected for what they are going to be best at in life and directed to jobs.

There are many fields in which the federal government can play a part and I think one of them is research and development, on a massive scale, but decentralized—not in Ottawa but in all the provinces—and research and development could extend not only into fields for the young scientist but into the fields of labour and labour requirements, into silviculture where necessary, in whichever province it is necessary, and give some incentive to governments and to labour to develop and absorb the massive numbers of people that will be coming into the labour force in the 1980s and on into the 1990s.

I do not think—and we do not think—that there is any one solution or one segment that you can take and say, "This is it".

[Translation]

bois, et ce dans toutes les provinces, sauf au Québec et en Colombie-Britannique, pour diverses raisons. Nous pouvons donc également nous attendre à une diminution de la demande de main-d'œuvre dans les industries importantes. Sans les tarifs de protection indésirables, l'industrie de l'automobile ne pourra probablement jamais revoir le nombre de voitures fabriquées qu'elle a connu pendant les périodes de crête. Chez Massey-Ferguson, on connaît maintenant des jours difficiles, et cela nous donne une idée des problèmes auxquels fait face le secteur des machines agricoles, alors que les tracteurs russes sont maintenant connus et qu'on en trouve dans l'Île-du-Prince-Édouard.

Les problèmes de chômage sont liés aux compétences pendant les années quatre-vingt, car si nous formons une main-d'œuvre hautement spécialisée, surtout dans le domaine technique, il nous faudra moins de manœuvres. Il faudra moins de travailleurs par unité pour l'équipement très spécialisé. Il faudra toujours des ingénieurs. Un pourcentage relativement peu élevé des travailleurs ont les compétences voulues pour devenir ingénieurs. C'est la même chose pour les biochimistes et les médecins, entre autres.

Je voulais vous citer l'exemple des ingénieurs. Nous avons à Terre-Neuve une entreprise où il n'y a pas très longtemps, dix ans peut-être, les agents de maîtrise étaient tous des artisans qui avaient obtenu des promotions à cause de leur intégrité, de leurs connaissances et de leur travail. Ils sont devenus agents de maîtrise dans une très grosse compagnie. On emploie maintenant des ingénieurs diplômés presque jusqu'au niveau des contremaîtres. Par conséquent, on n'emploie plus d'artisans qui ont perdu l'occasion de devenir cadres, car le diplômé d'université et l'ingénieur les ont remplacés. Il y a donc en quelque sorte un statu quo, il n'y a pas eu de progression. Nous parlons beaucoup d'améliorer les compétences, c'est nécessaire dans certains domaines, mais cela ne nous permettra pas d'améliorer la situation de l'emploi parce que les travailleurs non qualifiés vont reculer d'un cran.

Je ne suis pas marxiste, mais je pense qu'au cours des années 1980 il nous faudra avoir une économie plus qualifiée pour absorber le nombre croissant de travailleurs qui entreront sur le marché du travail. Comme les industries ont besoin de moins de personnel à cause des progrès technologiques, il faudra que les travailleurs soient choisis en fonction de ce qu'ils peuvent le mieux faire et orientés dans des secteurs bien précis.

Le gouvernement fédéral peut jouer un rôle dans de nombreux secteurs, dont la recherche et le développement qu'il faudrait entreprendre sur une très grande échelle et de façon décentralisée, c'est-à-dire non pas à Ottawa mais dans toutes les provinces. On pourrait étendre la recherche et le développement à des domaines nouveaux comme la main-d'œuvre, ou la silviculture, dans les provinces où c'est nécessaire. Il faut encourager le marché du travail à absorber le grand nombre de travailleurs qui sortiraient des écoles au cours des années 1980 et même 1990.

Je ne pense pas qu'il y ait une panacée ou un secteur qu'on pourrait isoler. Les débouchés sur le marché du travail et

[Texte]

Employment opportunities, upgrading of skills go hand in hand, and so does unemployment. You cannot divorce one from the other in how you are going to employ the mass of the people: the mass of the people who may be unskilled becomes all part of this same problem of employment opportunities.

I know nobody wants more government control but research and development in industry is selective. There are some industries that may spend a great deal of money: the pulp and paper industry is one of them; the chemical industry is another, I am sure. I am not so sure about the textile industry, nor am I sure about many other industries.

Newfoundland, with its fishery, is just another part of the spectrum which I mentioned. We are developing ships, our trades, our technical colleges. We teach navigation; we teach them how to handle all the equipment that an ocean-going vessel should have; and they are competent. We get new nets, new seiners, and the end result is that we have fewer boats and fewer fishermen, catching more fish. And I think that is probably true of the west coast, I do not know; but it is certainly true of Newfoundland. Just as the fleets of schooners went, so now will large trawlers take the place of small trawlers.

So I do not feel that we are answering a problem by specializing in skills, when it comes to employment opportunities. I think the problems are greater and that we have no answer. But we believe government-sponsored bodies, provincially located, could do a great deal to pinpoint the direction into which the labour force can go. There is no piecemeal solution to this.

• 2115

Thank you very much. It has been rather disjointed because it all comes back to what I started with. Your brilliant student will always get ahead; it does not matter what happens to him. But if in the schools we are falling short of giving them a basic education, there is no employment opportunities for them in the eighties or the nineties; it is the unemployment insurance and the welfare.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Tucker. We found your comments very interesting and not at all disjointed. And I should say that we apologize for the rather short notice that we have given those groups that appeared here today.

There are a number of questions. I have a number myself and, Mr. McDermid, would you have any?

Mr. McDermid: Yes, but later perhaps on the *Daily Mail* article.

The Chairman: I appreciate that. I would like to tell you, first of all, that you are in excellent company on your warning about the glitter and what some people have termed the false and unrealistic expectations of what offshore oil and gas development will do towards creating jobs. I had the pleasure

[Traduction]

l'amélioration des compétences vont de pair tout comme le chômage. On ne peut pas les séparer l'un de l'autre afin de trouver une solution au chômage massif.

Je sais que personne ne veut voir un accroissement du contrôle gouvernemental, mais le fait est que la recherche et le développement ne se font pas partout dans l'industrie. Il y en a qui dépensent beaucoup d'argent à ce titre, par exemple les usines de pâte et papier ou l'industrie chimique. Je ne suis pas certain que l'industrie textile et de nombreuses autres industries y consacrent autant d'argent.

Terre-Neuve, avec ses pêcheries, n'est qu'un autre aspect du spectre que j'ai mentionné. Nous construisons des bateaux et des collèges techniques. Nous enseignons la navigation, nous enseignons le maniement de tout l'équipement de navigabilité. Nous obtenons de nouveaux filets, de nouveaux seiners avec le résultat final qu'il faut moins de bateaux et moins de pêcheurs pour prendre plus de poissons. C'est probablement la même chose sur la Côte Ouest, je ne le sais pas. De toute façon, c'est comme ça que ça se passe à Terre-Neuve. Tout comme les goélettes ont dû céder la place à d'autres bateaux, les petits chalutiers devront céder la place devant les plus gros.

Je ne crois donc pas que nous réussirons à résoudre ce problème en poussant la spécialisation. Selon moi, le problème est beaucoup plus vaste et nous ne connaissons pas la réponse. Nous croyons cependant que des organismes provinciaux par-rainés par le gouvernement pourraient nous aider à déterminer dans quelle direction devrait aller la main-d'œuvre. Nous ne pourrions pas trouver de solutions fragmentaires à cette question.

Merci beaucoup. Tout cela a l'air désarticulé, mais c'est que j'en reviens à ce que je disais au début. Les meilleurs sujets font toujours leur chemin, il ne faut pas trop s'en faire pour eux. Cependant, si nous ne réussissons pas à leur donner une instruction élémentaire dans les écoles, ils ne trouveront pas de débouchés sur le marché du travail des années 1980 et 1990 et devront aller s'inscrire au bureau de l'Assurance-chômage et du Bien-être social.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Tucker. Nous avons trouvé que vos commentaires étaient très intéressants et pas du tout désarticulés. Nous nous excusons auprès des groupes qui ont comparu ici aujourd'hui de leur avoir donné un aussi court avis.

Nous avons un certain nombre de questions à vous poser. J'en ai quelques-unes moi-même à vous poser et M. McDermid également.

M. McDermid: Oui, mais je le ferai plus tard. Je voudrais poser des questions au sujet de l'article qui a paru dans le *Daily Mail*.

Le président: Je comprends. Tout d'abord, vous n'êtes pas le seul à nous avoir mis en garde contre ce que certains ont appelé des attentes irréalistes quant au nombre d'emplois qui découleront de l'exploitation du pétrole et du gaz au large de vos côtes. J'ai eu le plaisir de présider un comité du MEER qui

[Text]

to chair a DREE committee task force that met in Corner Brook for three days two weeks ago, and APEC presented a brief there making very much the same point.

I was also interested in your comments regarding artificial barriers and that that was not the way to resolve the unemployment problem by erecting fences around particular provincial boundaries.

There is one particular question I wanted to put to you because you are associated with the Chamber of Commerce. We were told, during the course of our first phase of hearings in Ottawa, by the CMA, the Canadian Manufacturers' Association—and I realize the Chamber would not have in its membership types of industry I am now addressing myself to—that less than 20 per cent of their membership was involved in any kind of comprehensive training program, apprenticeship training, on-the-job training program. The people who presented the brief suggested to us that that was not good enough. They were critical of their own members and they suggested that, as part of resolving this problem, government and labour had a large part to play but that business also had a role to play, a very obvious and clear role, and that they were failing to meet their obligations now. Would you comment on that?

And to take that a step further, you did say in your presentation that in order for a man to be properly trained he had to be trained on the job, on the equipment he was going to be using, not just in an institutional setting. So, taking these two questions together, I am suggesting a movement towards apprenticeship training on the job, and what role can business play as part of that move?

Mr. Tucker: I quite agree with you that manufacturing industry, which is what you mean, should, as a matter of policy, have apprentices. The paper industry has. Whether they have enough is something else, but they do have. Actually, the paper industry is the only manufacturing one we have. Apart from that there are 80, I do not know whether you would call it on the job training but pretty well everybody they get they have to train. They take a man on for two or three years and promote him gradually. They fire him if he is no good and hire somebody else. But it is really a system of apprentices, although they do not have a one-for-one basis. But there are car dealers and jewellery shops and one thing and another.

The Chairman: If I might just clarify that, I was thinking more along the lines of what is provided right here in Grand Falls by Abitibi-Price. I realize that some training is necessary when one acquires a job in any particular business or industry, but a comprehensive kind of complete apprenticeship program—I think that is what they have made reference to.

Mr. Tucker: No, there is none. As I say, in defence of that, most of the firms here are branches of larger firms with a manager himself, you might say, under training. But as a matter of principle, in the manufacturing industry, yes, there should be an apprentice policy enforced.

The Chairman: Mr. Marceau.

[Translation]

s'est réuni à Corner Brook pendant trois jours, il y a deux semaines, et auquel l'APEC a présenté un mémoire contenant à peu près la même mise en garde.

J'ai également été intéressé par vos observations au sujet des obstacles artificiels, lorsque vous avez dit que le fait d'ériger des barrières entre les provinces n'allait pas résoudre le problème du chômage.

Je voulais vous poser une question à vous en particulier, parce que vous avez des liens avec la Chambre de commerce. Au cours de nos premières audiences à Ottawa, l'Association canadienne des manufacturiers, et je me rends compte que la Chambre de commerce n'a pas parmi ses membres le genre d'entreprises dont je parle maintenant, l'ACM nous a donc dit qu'au moins 20 p. 100 de ses membres offraient un programme de formation quel qu'il soit, qu'il s'agisse de stages, ou de formation sur le tas. Ceux qui ont présenté le mémoire nous ont dit qu'il n'y avait pas assez de formation. Ils ont critiqué leurs propres membres et nous ont dit que le gouvernement et les syndicats n'étaient pas les seuls à avoir un rôle à jouer, que les entreprises devaient également faire leur part, ce qu'elles ne faisaient pas maintenant. Avez-vous des observations à faire à ce sujet?

J'irais même plus loin. Vous avez dit qu'une formation appropriée devait nécessairement comporter une formation en cours d'emploi, avec l'équipement que l'employé aurait à utiliser, et ne devait pas se limiter à la formation en institution. Je voudrais donc savoir quel rôle les entreprises pourraient jouer à cet égard, si nous nous orientons vers des stages en cours d'emploi?

Mr. Tucker: Je trouve également que l'industrie manufacturière devrait offrir des stages d'apprentissage, on le fait déjà dans l'industrie du papier. Je ne sais pas si c'est suffisant, mais de toute façon il y en a. En fait, l'industrie du papier est la seule industrie de fabrication que nous ayons. Je ne sais pas si on peut vraiment parler de formation en cours d'emploi, mais presque tous les employés qu'elle embauche, doivent être formés par l'entreprise. L'employé travaille pendant deux ou trois ans et est promu graduellement. Il est renvoyé s'il ne fait pas l'affaire, et remplacé. C'est en fait un système de stage d'apprentissage, même si ce n'est pas toujours un pour un. Il y a cependant des concessionnaires d'automobiles, des bijouteries, etc.

Le président: Je voudrais avoir des éclaircissements. Je pensais plutôt à des stages comme celui qu'offre l'Abitibi Price à Grand Falls. Je me rends compte qu'il est nécessaire d'avoir une certaine formation pour trouver des emplois dans certaines entreprises mais, je voulais plutôt parler d'un programme global de stages d'apprentissage.

Mr. Tucker: Il n'y en a pas. Comme je le disais, la plupart de nos entreprises sont des succursales d'entreprises plus importantes, et le directeur de cette succursale est lui-même en formation. Cependant, le secteur de la fabrication devrait par principe adopter une politique de stage d'apprentissage.

Le président: Monsieur Marceau.

[Texte]

M. Marceau: Monsieur Tucker, on dit souvent que le Canada est grand et que les problèmes sont différents. Vous dites qu'il y a un problème à la base, au niveau de l'école, et que les gens ne connaissent pas leur langue. Je peux vous dire, puisque je viens du Québec, que nous avons dans cette province exactement le même problème: les gens ne savent pas parler leur langue d'une façon convenable. Alors, je pense que, de ce côté-là, votre commentaire reflète très bien la situation qu'on déplore, je pense, à travers le Canada.

Vous dites d'une part que l'État doit intervenir davantage. *You have used the words "More planned economy"*. Je pense donc que vous n'êtes pas représentant de la Chambre de commerce, parce que la Chambre de commerce reproche aux gouvernements de trop entrer dans la vie privée des gens, de trop intervenir, de trop légiférer et elle nous demande de laisser à la libre entreprise le soin de régler les problèmes actuels. D'autre part, vous avez dit que vous n'étiez pas un marxiste. Alors, pouvez-vous élaborer un peu sur le genre d'intervention que vous demandez à l'État en plus de ce qu'il fait déjà pour résoudre les problèmes auxquels nous aurons à faire face dans les années 80?

Mr. Tucker: Sir, I was thinking of the development of research and development; maybe massive is too strong a word, but much more research and development. This is a very broad field, and I meant it to be because it could be broken down. I would not subscribe to its being centralized but provincially, in each province, largely directed to what the resources are in that province so as to get the maximum development.

As for this federal group, and this is where the young scientists came in, instead of departments such as you have at Ottawa filled with scientists always writing papers, getting world recognition, have men who are established bring in young scientists with a particular drive to find solutions within a province, but nevertheless largely federally supported.

M. Marceau: Êtes-vous optimiste sur l'avenir de votre province? Le langage que vous utilisez nous laisse parfois inquiets et je voudrais que vous me donniez votre perspective pour les années 80. Est-ce que vous êtes confiant quant à l'avenir de la province et est-ce que vous ne pensez pas que les richesses naturelles que vous allez développer vont quand même apporter un élan nouveau, malgré certaines réserves que vous avez? Je vous l'avoue, je suis un peu surpris parce que nous, du Québec, qui cherchons du pétrole tous les jours et qui n'en trouvons pas, nous sommes surpris de voir un Terre-neuvien qui dit que le pétrole qui est tout près des côtes de la province n'est pas si important que cela.

Mr. Tucker: Monsieur, we are sceptics. Every Newfoundlander hopes there is oil that can be retrieved from out the Flemish Cap or from off the Grand Bank. What is in doubt is how much benefit Newfoundland will receive from the oil. This is in grave doubt and we are not all impressed with political speeches. Labrador poses very special problems. We have enormous quantities of black spruce, which is uneconomical to retrieve. If we could sell it to Quebec it would be no

[Traduction]

Mr. Marceau: Mr. Tucker, it is often said that Canada is a big country with problems that vary from region to region. You say that there is a fundamental problem in the schools, and that people do not know their own language. Coming from Quebec, I can tell you that we have exactly the same problem there: people do not know how to speak their own language properly. In this regard, I think your comment applies to a deplorable situation that exists throughout the country.

On the one hand you say that the government should intervene more. Vous avez parlé d'une «économie plus planifiée». I conclude from this that you are not representing the Chamber of Commerce, because this body criticizes governments for getting too involved in people's private lives, for intervening too much, for over-regulating, and asks us to allow free enterprise to solve our current problems. On the other hand, you said that you were not a marxist. Could you therefore provide us with more detail about the type of additional government intervention you would like to see in order to solve the problems we will have to deal with in the nineteen-eighties.

M. Tucker: J'envisageais l'expansion de la recherche et du développement, monsieur; le mot massif est peut-être trop fort, mais il nous faut beaucoup plus de recherches et de développement. Il s'agit d'un domaine très vaste, mais je l'ai mentionné exprès parce qu'il est possible de le décomposer. Je ne suis pas en faveur de la centralisation de ce domaine, mais dans chaque province il devrait viser surtout les ressources de la province afin de maximiser le développement.

Pour ce qui est du groupe fédéral, et c'est là où entrent en jeu les jeunes scientifiques, plutôt que d'avoir des ministères tels que ceux qui existent à Ottawa, qui sont pleins de scientifiques qui rédigent des exposés et qui reçoivent une reconnaissance mondiale, il faut plutôt faire entrer des jeunes scientifiques qui ont une motivation spéciale pour trouver des solutions aux problèmes dans une province donnée, mais qui sont subventionnés en grande mesure par le gouvernement fédéral.

Mr. Marceau: Are you optimistic about the future of your province? Your comments cause us some concern and I would like to hear your outlook for the nineteen-eighties. Are you confident about the future of the province? Do you not think that the natural resources that you will be developing will instil a new vigour, despite some reservations you may have? I must confess that I am somewhat surprised, because we in Quebec are looking for oil every day and have not found any, so we are surprised to hear a Newfoundlander say that the oil you have so near by is really not all that important.

M. Tucker: Nous sommes des sceptiques. Tous les Terre-neuviens espèrent qu'on pourra extraire du pétrole au large du Bonnet flamand ou à Grand Bank. Ce qu'on ne sait pas cependant c'est dans quelle mesure Terre-Neuve profitera de cette richesse. Nous avons des doutes sérieux à cet égard et nous ne sommes pas du tout impressionnés par les discours des hommes politiques. Le Labrador nous pose des problèmes tout particulièrement. On y trouve de grandes quantités d'épinettes

[Text]

good to them because the cost is so great, and studies have been made on this; that unless you had a paper mill or the means of manufacturing it actually on the Labrador, it would be useless.

What we have is almost like an illusion. We have the oil, provided it is there and provided Newfoundland is going to get the benefit of it. We have the wood on the Labrador, provided we can develop the power and the power is here. But then you have to sell it, somebody has to buy it, and you have to deliver it. You need billions of dollars, and we are a small province with a small number of people. Then the forests in central Newfoundland could die, and how much do you need to offset that? So it is in God's hands; who can tell? The hopes are there, the possibilities are there, but who can say with certainty that it will develop as we want it to develop?

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Tucker.

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Mr. Tucker, since you are sceptical of political speeches I will not make one. I will just say this: I enjoyed your, if I can use this terminology, practical but philosophical chat. I hope there are more Mr. Tuckers around encouraging provincial ministries of education to return to the basics. You just have to be in political life for a very short period of time and start receiving letters from high school and university students to realize that we are missing the basics. One of the very sad things in Canada today is that over 50 per cent of those who are unemployed are under the age of 24, and fully half of them do not have a grade 10 education. Until we take a look at that problem and solve that problem and, hopefully, get them back into the educational system, whether it be through the trade schools or extensions at universities, however it may be worked, we are not going to solve the problems that we have in this country today.

I just want to thank you very much for your kind presentation.

The Chairman: Thank you, Mr. Tucker.

Mr. Tucker: Thank you very much.

The Chairman: The committee invites Ms Elizabeth Batstone, a representative of the Central Newfoundland Status of Women Council, and the Newfoundland representative on the Canadian Advisory Council on the Status of Women. Welcome.

Ms Elizabeth Batstone (Representative, Central Newfoundland Status of Women Council and Newfoundland representative, Canadian Advisory Council on the Status of Women): Thank you very much. I must start off with the apology that whatever brief preparation time the previous speakers had, mine was even briefer. It was not until I attended these hearings on behalf of my job as reporter for the local paper that I realized this committee might leave Newfoundland

[Translation]

noires qu'il n'est pas du tout rentable d'exploiter. Nous ne pouvons pas la vendre au Québec, parce que cette province ne voudrait pas en payer le prix. Des études ont démontré qu'à moins d'avoir une usine de papier au Labrador même, il est inutile de songer à exploiter cette région.

En fait, nous avons l'impression que toutes ces richesses sont illusoires. Nous avons du pétrole, mais il n'est pas certain que Terre-Neuve pourra en profiter. Nous avons du bois et de l'électricité au Labrador, mais encore faut-il pouvoir vendre ces richesses, quelqu'un va les acheter et il faut les livrer. Pour cela, nous aurions besoin de milliards de dollars et nous ne sommes qu'une petite province peu peuplée. Les forêts du centre de Terre-Neuve pourraient mourir et nous aurions besoin de très grosses sommes pour empêcher cette éventualité. Nous sommes donc entre les mains de Dieu, qui peut dire ce qui se passera. Tous les espoirs sont permis, notre province gèrge de possibilités, mais qui peut dire avec certitude qu'elles seront exploitées comme nous le voulons?

M. Marceau: Merci, monsieur Tucker.

Le président: Monsieur McDermid.

M. McDermid: Monsieur Tucker, comme les discours politiques vous laissent sceptiques, je n'en ferai pas moi-même. Je dirai cependant que j'ai apprécié votre exposé qui a été tout à la fois pratique et philosophique, si vous me permettez de m'exprimer ainsi. J'espère qu'il y en a d'autres comme vous qui encourage les ministères provinciaux de l'éducation à revenir à l'enseignement de notions élémentaires. Il n'est pas nécessaire d'être en politique depuis bien longtemps pour se rendre compte, en lisant les lettres qui nous parviennent des étudiants du niveau collégial universitaire, que les notions les plus élémentaires leur font cruellement défaut. Il est des plus regrettable de constater au Canada, aujourd'hui, que plus de 50 p. 100 des chômeurs ont moins de 24 ans et que la moitié de ces derniers n'ont même pas terminé leur 10^e année. Nous ne pourrions pas résoudre les problèmes que nous rencontrons de nos jours au Canada, tant que nous n'aurons pas réglé ce problème et si possible renvoyer les jeunes chômeurs à l'école, que ce soit dans les collèges techniques ou pour des cours du soir à l'université.

Je vous remercie beaucoup de votre chaleureux exposé.

Le président: Merci, monsieur Tucker.

M. Tucker: Merci beaucoup.

Le président: Le comité invite maintenant à comparaître Mme Elizabeth Batstone, représentante du Central Newfoundland Status of Women Council et représentante de Terre-Neuve au Conseil consultatif canadien sur le statut de la femme. Vous êtes la bienvenue.

Mme Elizabeth Batstone (représentante, Central Newfoundland Status of Women Council et représentante de Terre-Neuve au Conseil consultatif canadien sur le statut de la femme): Merci beaucoup. Je commencerai par m'excuser en disant que j'ai encore eu moins de temps que les témoins précédents pour me préparer. Ce n'est que lorsque je suis venu aux audiences dans le cadre de mes fonctions en tant que journaliste locale que je me suis rendu compte que le comité

[Texte]

without having heard at all the voice of a woman about the particular problems of women's employment in the 1980s.

Due to the lateness of the hour and the obvious tiredness of everybody, I am going to endeavour to be brief and to the point. I feel sure then that the questions following may be the same.

Mr. McDermid: You might be surprised.

• 2130

Ms Batstone: Speaking as a citizen of Canada, I am truly concerned about the labour problems of Canadians in general and, in listening to all the previous speakers today, I would certainly add a most sincere amen to all the concerns that they have expressed.

I would like to point out that you could take all those problems and double them, triple them and perhaps quadruple them, and still you might not reach the level of the women's employment problems in our country. For the general purposes of outlining the situation, I will try to take the general problems that are facing women and itemize them rather briefly. If I had had the preparation time I could have documented the statistics with specific cases, in this particular case I would ask you to take my assurance that such backing is available.

One of the first things that I think is very important to consider is that the battle for equal pay for work of equal value has not only not been won, it is being lost, and the wage gap between men and women in our country is not narrowing, indeed it is widening. Equal pay for work of equal value is not to be confused with equal pay for equal work, because when equal pay for equal work is used as the criteria for paying women, it is very easy to overcome the problem by assigning women, sometimes just by entitlement, to a job which, simply by its name, does not entitle the holder to the benefits of higher pay which might accrue to them if they had had a different title in their job, which is very often given to men.

Equally related to that problem is the problem of job ghettos. If you were to list all the lowest paying jobs in Canada, you would notice one thing in particular: they all have in common one factor; they have the factor that these jobs are almost always occupied by women. If we are going to look on that as being, perhaps, the fault of the fact that women only fit intellectually and educationally into low-paying jobs, I think we would have to be admitting to being very unrealistic. Women are, indeed, well educated in this country. It is also a fact that statistics done in 1978 indicate that women high school graduates, university graduates, some even Ph.D.s, are earning salaries equal to that of grade 8 graduate men.

The jobs that women occupy are generally of the traditional nature and even in the professions still mainly fall into nurses, teachers and support services such as secretaries or hospital workers and so on. And these traditionally are the lower-paid jobs.

[Traduction]

allait quitter Terre-Neuve sans avoir entendu une seule femme parler des problèmes particuliers que rencontrent les femmes en 1980 sur le marché du travail.

Comme il se fait tard et que tout le monde est fatigué, j'essaierai d'être brève et précise. Je suis certaine que les questions que vous me poserez par la suite le seront également.

M. McDermid: Vous serez peut-être surprise.

Mme Batstone: Je prends la parole à titre de citoyenne canadienne, car les problèmes d'emploi des Canadiens en général me préoccupent et après avoir entendu les orateurs qui ont parlé avant moi, je ne puis que souscrire à toutes les préoccupations qu'ils ont exposées.

Je tiens à signaler que l'on pourrait multiplier par 2, 3, voire 4, les problèmes généraux d'emploi et on n'aurait même pas atteint l'emploi de ceux avec lesquels les femmes sont aux prises au Canada. Pour vous donner un aperçu général de la situation, je décrirai brièvement les problèmes généraux que rencontrent les femmes aujourd'hui. Si j'avais disposé de plus de temps, j'aurais pu me munir de données statistiques précises et d'exemples pertinents, mais je me contenterai de vous demander de me croire sur parole car les statistiques existent effectivement.

Un fait très important que je sou mets à votre réflexion est celui de la bataille du traitement égal pour un travail de valeur égale, bataille qui est loin d'être gagnée. En effet, elle a été perdue et l'écart entre le salaire des hommes et des femmes s'élargit au contraire. La question du salaire égal pour un travail de valeur égale ne doit pas être confondue avec celle du salaire égal pour un travail égal car il est très facile de contourner la difficulté, de verser effectivement à des femmes un salaire égal pour un travail égal, mais il suffit d'affecter les femmes à un emploi différent, en titre uniquement, pour leur refuser le traitement supérieur versé aux hommes qui occupent le même emploi désigné différemment.

Dans le même ordre d'idées, il y a le problème des ghettos de travail. Si on se donnait le mal de dresser la liste des emplois les moins bien payés au Canada, on remarquerait une constante: en effet, il existe un dénominateur commun, car presque tous ces emplois sont occupés par des femmes. On peut très bien prétendre peut-être que les femmes ont tout juste les niveaux intellectuels et les années d'instruction nécessaires pour remplir les emplois les moins bien payés. Ce serait cependant fort peu réaliste. Les femmes canadiennes sont en fait très bien instruites. Des statistiques, qui remontent à 1978, prouvent que des Canadiennes qui ont un diplôme d'école secondaire, universitaire, voire des doctorats, touchent le même traitement que des hommes qui n'ont qu'une huitième année.

Les emplois occupés en général par les femmes sont les emplois traditionnels et même quand il s'agit de professions spécialisées, on les retrouve surtout infirmières, institutrices et dans le secteur tertiaire, occupant des postes de secrétaires ou

[Text]

The opportunities for advancement are absolutely abysmal, and in the 1980s to think we are fighting battles that have been fought over the past 100 years is simply unbelievable. Last October I attended a conference in Calgary, Alberta, where a celebration was held for the 50th anniversary of women being recognized in this country as legal persons. The outline at that particular celebration showed the issues that the five Alberta women fought for 50 ago. And I was absolutely shocked, even with my feminist background, to realize that these are the same issues that we are fighting today. That has to be a black mark on the fact that we, as Canadian people, have come almost nowhere during that time.

Taking into consideration the fact that women individually have better opportunities than they have ever had in history, collectively women are losing ground in the employment field. Whether or not the opportunities for advancement are poor because of the stumbling blocks in government and industry or whether it is a combination of that, as well as the attitudes that women have about themselves, is a subject is very much open to discussion and one that I will not go into.

Unemployment figures in Canada for women, married women, single parents, families that are headed by women, again are abysmal. In government cutbacks, when they come, if you are going to save a dollar somewhere, you save it by cutting back on programs that will affect women. Most notably, in the past 12 months, there have been cutbacks in unemployment insurance benefits to married women who have working husbands, and also in the area of child care, and so on. All the various things that save a dollar are generally put right on the doorstep of working women.

• 2135

Day care is a very crucial employment problem for women. It is one thing to say that women should be barefoot, pregnant and in the kitchen, it is another thing to realize that we are living in a society and an age where that is not realistic. If women must work, and close to 75 per cent of the women in the workforce are there because of economic necessity, take into consideration the fact that there is no adequate day care for the women who have children. Again, it is something that I think, as Canadians, we should be ashamed of. The argument that it is up to each individual family to have their children cared for is the same one that was used back in the eighteen hundreds as a reason not to have publicly funded school systems, which was, if you have a child and you want your child educated you should do it yourself and not ask the government to do so. The same arguments are being used these days in regard to day care. The children of our country are the children of all of us, and when one suffers we all suffer.

An area of concern that has become most prominent, perhaps, in the last decade, is retraining programs for women

[Translation]

d'employées d'hôpitaux. Traditionnellement, ces emplois ont toujours été moins bien rémunérés que les autres.

Les chances d'avancement sont extrêmement minces et dans les années 80, il est impensable que nous continuions à mener les mêmes batailles qui ont été engagées il y a cent ans. En octobre dernier, je me suis rendue à une conférence à Calgary en Alberta, où on célébrait le 50^e anniversaire de l'accès des femmes au droit de vote au Canada. L'ordre du jour de cette conférence faisait état des batailles que livraient cinq femmes d'Alberta depuis 50 ans. J'ai été renversée, même si je m'intéresse au problème du féminisme depuis longtemps, en constatant que ces batailles étaient loin d'être gagnées. C'est très peu éloquent et cela indique que les Canadiens n'ont absolument pas avancé en un demi-siècle.

Même si les femmes, à titre particulier, ont plus de débouchés qu'autrefois, à titre collectif, elles perdent du terrain du côté de l'emploi. On peut prétendre que les chances d'avancement sont minces à cause des entraves gouvernementales et industrielles ou encore à cause de l'attitude que les femmes adoptent elles-mêmes et nous pourrions très bien en discuter longuement. Je ne relancerai cependant pas le débat ce soir.

Les données statistiques sur le chômage des femmes au Canada, des femmes mariées, des parents uniques et des femmes chefs de famille sont effrayants. Les contraintes budgétaires gouvernementales, quand elles sont imposées, touchent directement, d'abord et avant tout, les femmes. Il est intéressant de constater que depuis 12 mois, on a appliqué des réductions dans les prestations d'assurance-chômage versées aux femmes qui travaillent avec leur mari, et qu'on a également réduit les allocations versées pour la garde des enfants. Dès qu'il s'agit d'économiser un dollar, ce sont généralement les femmes au travail qui écopent.

La question des garderies est un problème d'emploi crucial qui touche avant tous les femmes. On peut prétendre que les femmes doivent rester à la maison en peignoir, enceinte et à la cuisine. Il faut cependant se rendre à l'évidence, nous vivons dans une société et à une époque où ce n'est pas réaliste. Les femmes doivent travailler, et près de 75 p. 100 des femmes qui font partie de la main-d'œuvre active doivent le faire pour des raisons économiques, et néanmoins il n'existe pas assez de garderies au service des femmes qui ont des enfants. Une fois de plus, c'est une situation qui doit nous faire rougir, en tant que Canadiens. On peut prétendre qu'il appartient à chaque famille de veiller aux soins des enfants mais cet argument n'est pas plus valable que, quand au siècle dernier, on prétendait que l'instruction des enfants était une responsabilité de la famille pour refuser de financer un système scolaire à même les deniers publics. Si l'on voulait des enfants instruits, il fallait s'en occuper soi-même, et ne pas demander au gouvernement de le faire. L'argument que l'on invoque en ce qui a trait aux garderies de nos jours n'est pas plus brillant. Les enfants canadiens sont les enfants de la collectivité et quand il y en a un qui souffre, toute la société s'en ressent.

Depuis une dizaine d'années, on s'intéresse particulièrement au recyclage des femmes dont les enfants sont désormais

[Texte]

whose families are already raised. I would say that in that particular area great strides are being made by the Canadian government. We have presently in Newfoundland—I cannot speak for the other provinces—career opportunities for women, headed presently by Rosemary Norris of Employment and Immigration Canada, and we are hopeful that with such support some of these problems can be overcome. The fact of the matter is that women who choose to be wives and homemakers soon work themselves out of a job by the fact that their children are raised. By the time the last one is well established in school, they are perhaps 35, 36 years old, wondering what they are going to do with the rest of their lives.

It might also be a point to tie in here that the poorest people in Canada, bar none, are women over 65 years of age. Many of them are existing on less than \$5,000 a year of annual income and have no hope, in any respect, of improving their situation.

I do not know that it would come under the general guidelines of this task force to consider the general social conditioning that leads society to feel that in the job market women are second-class citizens and are treated as such. In other words, if jobs are to be had, they are to be had primarily by men, preferably married men with children, but men generally, and if there are any jobs left over, well, that is fine, let women do them. I might point out also that during the Second World War women did all the jobs. When the men went to fight—which brings up another question as to whether women should have fought, but I will not address that one—the women that were left behind did take over practically the running of the country. They built and serviced planes, drove ambulances, did all the jobs, ran businesses, that normally men would have done. One would have thought if women intellectually and physically were not capable of this, the men would have returned from war to find their country in a shambles. Such was not the case, proving, I am sure, that women are capable of doing all jobs in our society. The fact that they are finding it very difficult to break into nontraditional jobs, where the money is, is more because of general social conditioning in our country, than because of the myth, the assumption, that women are emotionally or physically suited to some jobs and definitely not to others.

I might point out here that the Status of Women Councils do not advocate that all women get out of the home and into the work force, nor do they advocate that all women get into the forest industry or the mines. What we do advocate is that as women as citizens of Canada, rather than men of Canada or women of Canada, should have equal opportunity to pursue whatever jobs or careers they feel they are suited to do. The fact that I might not choose to be a logger for Price (Newfoundland) Pulp & Paper Limited does not mean that if I were capable and able I should be barred from doing so by virtue of no better reason than the fact that I am a woman.

[Traduction]

élevés. Il faut reconnaître qu'à cet égard, le gouvernement canadien a franchi des étapes importantes. A Terre-Neuve, et je ne peux pas parler des autres provinces, il existe actuellement des possibilités de carrières pour les femmes, et c'est Rosemary Norris du ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui s'occupe de ces programmes. Nous espérons qu'avec un tel appui, les problèmes de ce côté-là seront résolus. Il n'en demeure pas moins que les femmes qui choisissent de rester à la maison amenuisent leur chance de trouver du travail plus tard, une fois leurs enfants élevés. En effet, quand le benjamin entre enfin à l'école, la plupart des femmes ont atteint l'âge de 35 ou 36 ans et elles se demandent ce qu'elles peuvent faire de leur vie.

Je signale au passage que les plus pauvres d'entre les pauvres, au Canada, sont les femmes de plus de 65 ans. La plupart d'entre elles doivent se contenter de \$5,000 annuellement sans espoir de réussir à améliorer leur situation de quelque façon que ce soit.

Je ne pense pas que le mandat du groupe d'étude prévoit l'examen des facteurs sociaux qui amènent une société à estimer que sur le marché du travail, les femmes sont des citoyens de second ordre et traitées comme tels. En d'autres termes, s'il faut trouver des emplois, il faut les trouver pour les hommes d'abord et avant tout, de préférence pour les hommes mariés avec charge de famille, mais néanmoins, toujours des hommes. En outre, seuls les emplois qui restent, le trop plein peut être offerts aux femmes. Je tiens à signaler qu'au cours de la deuxième guerre mondiale, les femmes ont occupé toutes sortes d'emplois. Quand les hommes ont été appelés sous les drapeaux, et cela ici soulève la question du service militaire pour les femmes, les femmes restées sur place ont, à toutes fins utiles, dirigées le pays. Elles se sont occupées de construction, de l'entretien des avions, de la conduite des ambulances, de l'administration des affaires, toutes tâches assumées d'habitude par les hommes. Si les femmes n'avaient pas été aptes intellectuellement et physiquement à accomplir ces tâches, les hommes n'auraient-ils pas trouvé à leur retour de la guerre, un pays dans un marasme inouï? Or, ce n'est pas le cas, ce qui prouve que les femmes sont tout à fait capables de remplir n'importe quelle tâche dans la société. Si elles ont du mal à se tailler une place dans les secteurs non traditionnels, là où elles peuvent gagner de l'argent, c'est plus à cause d'un conditionnement social généralisé qu'à cause du mythe selon lequel du point de vue émotif et physique, les femmes sont plus aptes à faire certains travaux plutôt que d'autres.

Je tiens à signaler que le Conseil du statut de la femme ne réclame pas que toutes les femmes quittent leur foyer pour se joindre à la population active. Du reste, le Conseil ne prétend pas que toutes les femmes doivent aspirer à travailler dans l'industrie forestière ou dans le secteur minier. Le Conseil réclame que les Canadiennes, comme tout citoyen à part entière, jouissent des mêmes possibilités que les hommes pour embrasser n'importe quelle carrière, occuper n'importe quel emploi dans la mesure où elles estiment qu'elles en sont capables. Le fait que je ne choisisse pas de travailler comme bûcheron chez Price tNewfoundland Pulp & Paper Limited ne

[Text]

• 2140

I might also point out that the unemployment insurance problems women encounter are widespread and easily documented. One case in point occurred in Newfoundland last year when fisherwomen who were engaged in squid fishing with their husbands were denied unemployment insurance benefits simply by virtue of the fact that they worked alongside their husbands. Had they worked alongside somebody else's husband they would have been entitled to benefits. By the fact that they worked along with their husbands they were denied the benefits.

I might also say that of the few victories that do come about, one of them was in that direction. This has now been changed and these women are slowly getting the just remuneration they were entitled to.

In tight job situations women are always the first to feel the effects. In Newfoundland one which is becoming very apparent in the school situation where traditionally women taught primary and elementary grades. Now that teaching positions are in short supply it is rather ironic to notice that men are coming down the scale. Where previously you found men almost always in the high schools, now you find them teaching grade 6, grade 5 and sometimes grade 4. If the job situation gets tighter, you can be absolutely sure you will find them teaching kindergarten. So even in the traditional jobs women are still going to be the losers when the job situation gets tight.

If the myth is allowed to continue that women, particularly married women, are not entitled by right to equal job opportunities in our society then we have to admit as a society that we do not treat our women as equal citizens of our country. I think you would have to go a long way before you would find any politicians who would go on record on TV to say that they do not think women are equal citizens of the country, yet very often the policies reflect that.

Pension plans are another area. The Canada Pension Plan and private pension plans are where women are finding it extremely difficult to get equal benefits, and if the time and the documentation were at my disposal I could give you ample examples of that as well.

In conclusion, I would apologize for the hastiness of putting this together but I think that if I have one message at all which I would like to have the commission consider it is the fact that if we are discussing employment opportunities in the '80s it is not intelligent or reasonable to regard women's problems in the workforce as if we were in the 1880s, which is very often what happens.

If I may conclude in a way, I would like to tell you a story that was passed on to me and which I think certainly indicates a very good point. A woman and her friend were returning from the funeral of this woman's husband. On the way from the graveyard the friend says to the widow, "Mary Harry was

[Translation]

veut pas dire que, si j'en étais capable, on devrait m'en empêcher pour la seule raison que je suis une femme.

Laissez-moi aussi ajouter que les problèmes d'assurance-chômage auxquels les femmes doivent faire face sont généralisés et faciles à prouver. L'année dernière, à Terre-Neuve, notamment, des femmes qui travaillaient à la pêche aux calmars avec leurs maris se sont vues refuser les prestations d'assurance-chômage pour le fait qu'elles travaillaient avec leurs maris. Si elles avaient travaillé avec le mari d'une autre, elles auraient eu droit aux prestations. Cependant, du fait qu'elles travaillaient avec leur propre mari, elles se sont vues refuser les prestations.

Permettez-moi aussi d'ajouter que, parmi les rares victoires qui sont remportées, l'une d'entre elles a été remportée dans ce domaine. Les choses ont maintenant changé et ces femmes obtiennent progressivement la juste rémunération auxquelles elles avaient droit.

Quand la situation de l'emploi est difficile, les femmes sont toujours les premières touchées. A Terre-Neuve, il y a la situation dans les écoles où les femmes ont toujours enseigné au niveau primaire et élémentaire. Maintenant que les postes d'enseignants sont rares, il est assez amusant de remarquer que les hommes descendent progressivement l'échelle. Alors qu'avant on trouvait presque toujours des hommes dans les écoles de niveau supérieur, maintenant on les trouve qui enseignent aux élèves de 6^e, de 5^e voire de 4^e. Si la situation de l'emploi s'aggrave encore, vous pouvez être certains qu'on va bientôt les voir à l'école maternelle. Ainsi, même pour ce qui est des emplois qui ont toujours été les leurs, les femmes vont être les perdantes si la situation de l'emploi s'aggrave.

Si on continue à faire valoir que les femmes, notamment les femmes mariées, n'ont pas droit à l'égalité en matière d'emploi dans notre société, il faudra alors admettre que notre société ne traite pas les femmes comme les égales des hommes. Je pense qu'il faudra attendre longtemps avant de voir à la télévision un homme politique dire qu'à son avis les femmes ne sont pas les égales des hommes; pourtant, c'est bien souvent ce que les politiques laissent entendre.

Les régimes de pension constituent un autre domaine intéressant. Dans le cadre du Régime de pensions du Canada et des caisses de retraite privées, les femmes ont d'énormes difficultés à obtenir des prestations égales à celles des hommes et, si j'avais le temps et les documents nécessaires à ma disposition, je pourrais vous en donner de nombreux exemples.

En conclusion, je vous prie de m'excuser d'avoir réuni tous ces éléments à la hâte mais je pense que, si j'ai un message à remettre à votre considération, je dirais que, si l'on envisage d'étudier les possibilités d'emploi pour les années 1980, ce serait faire preuve de peu d'intelligence et de peu de raison que de considérer les problèmes des femmes au sein de la population active comme si nous étions en 1980, ce qui est souvent le cas.

Pour terminer, laissez-moi vous relater une anecdote que l'on m'a rapportée et qui constituera certainement un excellent exemple. Une femme, accompagnée d'une amie, revenait de l'enterrement de son mari. Sur le chemin du retour, l'amie dit à la veuve: «Mary, Harry était quelqu'un de bien, tu sais. Il va

[Texte]

a fine man, you know. You are going to feel the loss of him." The widow said, "Yes, I will. You know, Harry always did a very nice thing every week, he always came home and gave me his pay envelope." Her friend said, "Wasn't that nice, and you took the money and decided what to do with it!" Mary said, "Oh, no, there was never any money in it, he always removed the money before he gave me the envelope. But Harry always thought it was a real fine gesture."

May I suggest this commission give up the real fine gestures and recommend to government that we get down to action. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Ms Batstone. I can immediately resolve one of the problems you have had in finding a politician who publicly would say on the record that women in this country do not have equal opportunity in the workforce. That is fact, and you would be surprised how many politicians, men and women in Parliament, have no trouble in admitting that. It is only my personal opinion, I cannot speak on behalf of the committee, but I think that the kind of work councils such as yours, and indeed the time you have taken tonight—and I did not realize that as a reporter you were with the Status of Women—has contributed in large measure to the people being aware and finally admitting it. But for many years we did not want to admit it, that is true. I can probably also tell you, and I do not know for a fact but I can guess, that the figures you cited about the wage gap growing, and all the others, are familiar to me and, I would presume, familiar to my colleagues. That is due, in large measure not because I looked them up but because groups such as yours have repeated them often enough. I have a couple of questions, but first I will turn to one of my colleagues, Mr. McDermid.

• 2145

Mr. McDermid: I found it most interesting. I agree with a lot you say and I naturally disagree with some of the things you say. For example, and my conscience is there keeping an eye on me, I find that in the professions women are doing far better. There are now more female lawyers graduating and doing well. There are now more female doctors in medical school and doing extremely well in practice, and long overdue, I might add. Teachers are a bad example because they have had equal opportunity with males for a long period of time. My wife is a school teacher and has done extremely well in the profession.

There are extenuating circumstances which I think we in this country have to be very careful to take into consideration, and that is that our heavy immigrant population tends to distort the figures somewhat because with the heavy European and oriental immigration we have had lately, from their backgrounds they are not individuals who are used to playing an equal role in society, such as we would like to see in this country. It will eventually happen as they become more and more Canadian as time goes on, but I think that tends to

[Traduction]

te manquer.» La veuve répondit: «Oui, il va me manquer. Tu sais, Harry faisait toujours quelque chose de bien chaque semaine, chaque fois qu'il rentrait à la maison, il me donnait l'enveloppe de sa paye.» L'amie répondit: «Voilà qu'était gentil, tu prenais l'argent et tu décidais ce que tu allais faire avec.» Mary répondit: «Oh, non, il n'y avait jamais d'argent dedans, il l'enlevait toujours avant de me donner l'enveloppe. Harry a cependant toujours pensé que c'était là un beau geste.»

Laissez-moi demander à la commission de faire de beaux gestes et de recommander au gouvernement de prendre des mesures. Merci.

Le président: Merci beaucoup madame Batstone. Laissez-moi résoudre immédiatement l'un des problèmes qui se posent à vous quand vous recherchez dans le milieu politique des personnes qui pourraient dire publiquement que, dans notre pays, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes en matière d'emploi. C'est un fait et vous seriez surprise de voir le nombre d'hommes et de femmes des milieux politiques, au Parlement qui n'auraient aucune difficulté à admettre cela. C'est là une opinion personnelle, je ne puis parler au nom du Comité, mais je pense que le travail de conseils comme le vôtre, et le temps que vous avez consacré ce soir—je ne savais pas que vous étiez à la Condition féminine—contribuent dans une large mesure à informer les gens de la situation et, finalement, à leur admettre la chose. Pendant bien des années, cependant, nous n'avons pas voulu l'admettre, c'est vrai. Laissez-moi vous dire également que les chiffres que vous avez cités concernant, entre autres, l'écart toujours grandissant entre les salaires sont des chiffres que je connais bien, ainsi d'ailleurs que mes collègues, je suppose. Cela est dû dans une large mesure non pas au fait que je les ai recherchés mais parce que des groupes comme le vôtre nous les ont souvent répétés. J'aurais quelques questions à vous poser, mais tout d'abord, je donnerai la parole à un de mes collègues, M. McDermid.

M. McDermid: J'ai trouvé cet exposé fort intéressant. Je suis d'accord avec vous sur beaucoup de points et, naturellement, en désaccord sur certains. Par exemple,—et ma conscience est là qui me surveille—je trouve que, dans les professions libérales, les femmes réussissent beaucoup mieux. Il y a maintenant plus de femmes avocates, et qui réussissent fort bien. Il y a plus de femmes médecins, qui réussissent fort bien également, j'ajouterai qu'il aurait dû en être ainsi depuis longtemps. Pour ce qui est des enseignants, l'exemple est mauvais parce que, depuis longtemps, les femmes ont les mêmes possibilités d'emploi que les hommes. Ma femme est institutrice et elle réussit fort bien dans la profession.

Il y a des circonstances atténuantes dont il convient de tenir compte, dans notre pays, je veux parler de l'immigration importante qui fausse quelque peu les chiffres; les nombreuses Européennes et Orientales qui sont arrivées dans notre pays ces derniers temps, du fait de leurs origines, ne sont pas habituées à jouer dans la société un rôle égal à celui des hommes, ce que nous aimerions voir dans notre pays. A mesure qu'elles se canadienniseront, la chose évoluera, mais tout cela tend quelque peu à fausser les chiffres. C'est donc la mise en

[Text]

distort the figures somewhat. That would be the caution I would throw to some of the statistics that are going on.

I firmly believe that a woman should have an equal opportunity for any employment in this country. I do not think there is a politician who would argue with that. I think a lot of it is attitude. I think you will agree that a lot of it is attitude, and a lot of the attitude has to be changed by employers, by personnel departments. There are some firms that are very aggressive in hiring women. Women have to work three or four times harder to get ahead, there is no question about that. No question about that at all. But again a great deal of that is attitude, and I think it is slowly changing.

I have noticed a change in the last 10 years, a tremendous change, a very positive change as far as equal opportunities are concerned. It is going to be a long, hard battle, but I think you will find that in the legislation coming out from both provincial and federal governments very careful attention is being paid to equal rights for women, and once we get over the attitudinal hurdle we are going to be well on our way to equal rights.

Ms Batstone: I will comment. First of all, I would have to agree. The attitudes are the basis of the problem, but when we discuss attitudes we are in the ballpark of discussing which came first, the chicken or the egg. Whereas the Canadian government cannot of itself change the attitudes that prevail of women in the workplace, they are indeed in a very fortunate position of being able to enact legislation that protects the rights of women and indeed encourages the rights of women, thereby setting an example. Even taking into consideration the immigrant population, a problem that you mentioned, if you were to take those statistics out of the numbers you would still find the record extremely abysmal, and I am just sorry that in not having had sufficient time to prepare for this I do not have those types of examples at my fingertips.

• 2150

When it comes to attitudes, we have to look at the types of things that are being perpetrated in our society in connection with women, inasmuch as we are still under the influence of an educational system which insists on perpetuating sex-role stereotyping, where women are portrayed and girls are portrayed in our textbooks as being primarily the care-givers, the service-givers and very much the dull bunch in the group, and where men are assigned the role models of the doers and the ones in control and in power.

The Newfoundland Status of Women Council and the Central Newfoundland Council as well as the western and Labrador groups have documented in Newfoundland schools what I would have to call astounding statistics about that type of influence in our schools. If we cannot fight it on all fronts, if we cannot immediately overnight affect the attitudes, certainly when legislation is being passed there is no way that the government should be setting such a poor example by the types of policies that are very often enacted.

[Translation]

garde que je ferais à propos de certaines statistiques que l'on avance.

J'estime fermement qu'en matière d'emploi, dans notre pays, une femme devrait disposer des mêmes possibilités qu'un homme. Je ne pense pas qu'il existe une seule personne dans le monde politique pour remettre cela en question. Pour une grande part, il s'agit d'une question d'attitude. Vous serez certainement d'accord avec moi, et l'attitude des employeurs et des services du personnel des grandes entreprises doit évoluer. Certaines sociétés engagent des femmes en grand nombre. Certes, les femmes doivent travailler trois ou quatre fois plus dur pour avancer. Il est impossible de nier. Mais, là encore, cela est dû pour une grande part à une question d'attitude et je crois que les choses évoluent lentement.

J'ai constaté une évolution au cours de ces dix dernières années, une évolution profonde et positive, en ce qui concerne l'égalité d'accès à l'emploi. La bataille sera longue et dure, mais vous verrez finalement que dans la législation provinciale et dans la législation fédérale à venir, on tiendra étroitement compte de l'égalité des droits des femmes, et une fois que l'on en aura terminé avec le problème des attitudes, nous aurons bien avancé sur le chemin de l'égalité des droits.

Mme Batstone: Permettez-moi de faire un commentaire. Premièrement, je dirai que je suis d'accord avec vous. Ce sont les attitudes qui sont à la base du problème, mais discuter d'attitude, cela revient à chercher à savoir qui, du poulet ou de l'œuf, est venu le premier. Si le gouvernement canadien ne peut de lui-même changer les attitudes en ce qui concerne la place de la femme sur les lieux de travail, il se trouve en fait dans une position tout indiquée pour adopter des mesures législatives protégeant les droits des femmes, ce qui lui permet de donner l'exemple. Même en tenant compte de la population des immigrants, à laquelle vous avez fait allusion, même en retirant ces statistiques-là des chiffres globaux, vous constateriez que les résultats sont particulièrement effrayants; je regrette tout simplement de ne pas avoir eu assez de temps pour préparer cet exposé, ce qui m'empêche de vous donner des exemples à ce sujet.

Au chapitre des attitudes, nous devons tenir compte des valeurs perpétuées par la société en ce qui concerne les femmes; nous sommes influencées par un système d'éducation nous présentant toujours un stéréotype des rôles masculins et féminins, où l'on décrit les femmes et les filles comme étant d'abord celles qui assurent les soins et les services, comme étant un groupe sans intérêt, alors qu'on attribue aux hommes les rôles d'innovateurs, ce sont eux qui détiennent le contrôle et le pouvoir.

Certains groupes dont le «Newfoundland Status of Women Council» et le «Central Newfoundland Council», ainsi que d'autres groupes de l'Ouest et du Labrador ont établi des statistiques vraiment étonnantes concernant l'influence qui existe dans nos écoles. Si nous ne pouvons pas le combattre sur tous les fronts, si nous ne pouvons pas immédiatement du jour au lendemain modifier les attitudes, indubitablement, lorsque la loi sera adoptée il n'y a aucune raison pour que le gouvernement continue à donner un si mauvais exemple par le genre de politiques qui sont très souvent adoptées.

[Texte]

Mr. McDermid: That was a general comment. If you are going to make claims like that, be specific. The only thing I can add to what you said—it may be a correction to what you said—is that I never considered women to be a dull bunch. I never have seen them portrayed that way. Five of my favourite teachers, absolute favourite teachers—and God rest their souls; there is only one of them left—some of the people that formed my life and did a marvellous job with me, I never considered dull people. I found them to be great individuals, and I am talking of a number of years ago. Do not be down on yourself.

Ms Batstone: I have perhaps misled you in that direction and I would like to correct that. What I am trying to say here is that, in using the term “dull bunch,” I guess I am talking about the types of school books that my children read, whereby the women are indeed relegated constantly to the roles of those who do not do very interesting things. If we had the time, I could go right home and get the books and I could show you specific examples. I bring that only as a point, not to make a direct argument in any direction except to make the point.

I would also like to point out that there is a vast difference in what we hold as individual attitudes towards women and what attitudes are generally, because I and the members of our group constantly run into people who say: “Well, I do not know what women want. All the women I know have two cars in the family and a dishwasher and they have their hair done every week and they seem to lack nothing. What do women want?”

It is very easy, if we are in a socioeconomic group where we think all is well with the world, to presume that that is the condition generally of people in the country. It would be just as idiotic to assume that as it would be for me to assume that, because I have plenty to eat, everybody else in the world is equally fortunate, when that is simply not the case.

I think we have to go beyond our own personal group that we know, or our own personal stratum in society that we know, and look into areas of people who are not faring as well. They and I are all of my concern.

The Chairman: Mr. Marceau.

M. Marceau: Mademoiselle, je voudrais aussi ajouter ma voix à celle de mes collègues pour vous dire que le but de ce Comité n'a jamais été de faire de la discrimination à l'endroit des femmes. Au contraire. L'objectif de ce Comité est de permettre à ceux qui seront sur le marché du travail durant les années 80 de trouver un emploi convenable. Et nous ne faisons aucune distinction parce que nous considérons, je pense, que nous n'avons pas à dire l'homme ou la femme; ce sont des citoyens qui sont à la recherche d'emplois.

Cependant, je voudrais peut-être vous décrire un peu la situation dans laquelle nous sommes parfois placés. Vous vous souvenez sans doute aussi du programme Canada au travail, ou du programme PIL. Beaucoup de femmes se sont inscrites sur le marché du travail dans des régions où il y avait beaucoup de chômage. Alors, le centre de la main-d'œuvre choisissait les chefs de famille, qu'ils soient hommes ou femmes. Mais il arrivait que des femmes s'étaient inscrites sur le marché du travail pour s'accorder un peu d'argent de poche,

[Traduction]

M. McDermid: C'était là un commentaire d'ordre général. Si vous voulez porter ce genre d'accusations, soyez précise. Tout ce que je peux ajouter à cela, c'est que je n'ai jamais considéré les femmes comme un groupe sans intérêt. Je ne les ai jamais vues décrites de cette façon. J'en compte 5 parmi mes professeurs préférés, vraiment préférés—qu'elles reposent en paix—il n'y en a qu'une de vivante, parmi les personnes qui ont fait de moi ce que je suis et qui ont fait un travail merveilleux, je ne les ai jamais considérées comme étant sans intérêt. J'ai toujours pensé qu'elles étaient formidables et je parle d'il y a de nombreuses années. Ne vous abaissez pas.

Mme Batstone: Je vous ai peut-être induit en erreur et je voudrais corriger cela. En parlant d'un «groupe sans intérêt» je pense aux manuels scolaires de mes enfants où la femme est constamment reléguée à des rôles sans intérêt. Si nous avions plus de temps, je pourrais aller chercher ces manuels et vous donner des exemples précis. Je tiens simplement à souligner le fait, sans plus.

Je tiens également à préciser qu'il y a une énorme différence entre nos attitudes individuelles envers les femmes et les attitudes générales des gens. Tous les jours nous rencontrons des gens qui nous disent: «Ma foi, j'ignore ce que les femmes veulent. Toutes celles que je connais ont leur auto et un lave-vaisselle. Elles vont chez le coiffeur toutes les semaines et semblent ne manquer de rien. Qu'est-ce que les femmes veulent?»

C'est très facile de généraliser et de penser que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes lorsqu'on est issu d'une certaine classe sociale. C'est aussi idiot que de présumer que personne dans le monde ne souffre de la faim, parce que j'ai de la nourriture en abondance.

Je pense que nous devons regarder au-delà de notre groupe, de notre sphère personnelle d'activité, afin de voir les autres groupes qui ne s'en tirent pas aussi bien. C'est l'ensemble de tous les gens qui me préoccupent.

Le président: Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Miss, I would like to add my voice to those of my colleagues to tell you that the objective of this committee never was to discriminate against women. On the contrary, the objective of this committee is to permit those that will be on the work market during the years 1980 to find an adequate job. And we do not make any distinction because we think that we do not have to say the man or the woman, they are citizens who are looking for jobs.

But, I would like to elaborate a bit on the situation where we sometimes find ourselves. I am sure you will also remember the Canada Works and LIP Programs. Many women filed applications in areas of high unemployment. However, the Manpower Centres chose head of households, whether they were men or women, but the fact was women had applied to join the labour force in order to earn some money, to get out of the house, and so on. The reasons were quite valid, but a selection had to be made at a certain point, and some women

[Text]

pour sortir de la maison etc. Il s'agit d'excellentes raisons mais, à un certain moment, il y a eu une sélection et cela a causé un préjudice à certaines femmes. Mais je peux vous dire que, personnellement, je n'accepterai jamais que l'on dise qu'une femme n'a pas le droit au même salaire et au même travail qu'un homme. Ce serait insensé de soutenir une telle théorie.

• 2155

Je voudrais vous dire, et cela peut peut-être vous donner confiance, que nous avons au Québec un groupe de femmes très actives. La Fédération des femmes du Québec, entre autres, joue un rôle extraordinaire pour la promotion de la femme. Je peux vous donner l'assurance que, personnellement, comme mes collègues, nous soutenons énormément toutes les femmes qui veulent travailler avec nous pour donner des opportunités égales à tous ceux qui veulent travailler dans la société de 1980.

Je peux vous dire que vos commentaires sont très intéressants. Nous allons en tenir compte dans la mesure où notre mandat pourra jouer un rôle. Nous allons les transmettre aux autorités, à Ottawa. Cela, ce n'est pas une question de parti, c'est une question d'autorité gouvernementale. On va certainement transmettre votre message et on peut vous souhaiter bonne chance, vous féliciter et vous dire. "Lâchez pas, vous faites un excellent travail"!

The Chairman: Ms. Batstone, I have a couple of comments I want to make. Let me repeat again that we are very pleased that you did come and that we had an opportunity to hear this presentation.

I will pick one area I know a little about because my wife is a nurse. I have no doubt in my mind that if the nursing profession was one dominated traditionally by males, the salary level, the working conditions, the hours and all the rest of it, would be dramatically different. I have no hesitation in saying that. It is incredible.

You will recall, because you are involved, a government spokesman in this province saying when the question of a pay increase of different working hours came up, well, nurses marry well; they marry fellows who make money so what do they need a big pay raise for?

Mr. McDermid: Including your wife?

The Chairman: She did not at the time, I can tell you. I definitely took two salaries to pay the mortgage.

But anyway, that kind of attitude is deplorable. First of all, we did know whether it was right or wrong, but assuming it was, that was totally irrelevant. I can get excited about this. We are going to decide that nursing or any other predominantly female profession should be paid a certain wage because its members do not have to support a husband and the kids and that it is a second income. What we are automatically saying to them is that in society the man is the predominant breadwinner, and regardless of qualifications or fulfilling personal career aspirations and being rewarded, as you say, equal pay for work of equal value, we are going to assign a certain salary

[Translation]

suffered because of this. I can tell you that personally I would never agree that women are not entitled to the same salary and to the same work as men. It would be ridiculous to try to defend such an argument.

I would like to mention, and perhaps this may provide some inspiration to you, that there is a very active group of women in Quebec. La Fédération des femmes du Québec is one of the organizations that played a very important role in promoting equal opportunities for women. I can assure you that I personally and my colleagues support wholeheartedly all women who want to work with us in order to provide equal opportunities to all those wishing to work in the 80s.

I found your remarks very interesting. We will take them into consideration within the terms of our mandate. We shall be passing them on to the appropriate authorities in Ottawa. This is not a question of political parties, but rather of government authority. We will definitely relay your message, and we wish you good luck, we congratulate you, and we urge you to keep up the good work.

Le président: J'ai quelques commentaires à faire, madame Batstone. Permettez-moi de souligner de nouveau que nous sommes très heureux que vous soyez venue et que nous ayons eu l'occasion d'entendre votre exposé.

Je vais parler d'un domaine que je connais un peu parce que ma femme est infirmière. Je suis convaincu que si la profession d'infirmière était détenue traditionnellement par les hommes, les salaires, les conditions de travail, les heures de travail et tout le reste seraient très différents. J'en suis convaincu. Il s'agit d'une situation incroyable.

Lorsque la question d'une augmentation de salaire ou d'heures de travail différentes a été soulevée, vous vous souviendrez qu'un porte-parole du gouvernement de cette province a dit que les infirmières épousent des hommes qui gagnent beaucoup d'argent. Il a donc demandé pourquoi elles avaient besoin d'une forte augmentation de salaire?

M. McDermid: C'est le cas de votre femme?

Le président: Je peux vous garantir que ce n'était pas son cas à l'époque. Il nous fallait les deux salaires pour payer l'hypothèque.

De toute façon ce genre d'attitude est déplorable. En premier lieu, nous ne savions pas si l'argument était vrai ou faux, mais même s'il était vrai, il s'agissait d'un argument qui était tout à fait sans rapport avec la question. Je prends ce sujet très à cœur. On semble décider que la profession d'infirmière ou n'importe quelle autre profession où la proportion des femmes est très élevée n'aurait droit qu'à un certain salaire parce que les membres de cette profession ne sont pas obligés de faire vivre un mari et les enfants, et qu'il s'agit simplement d'un salaire d'appoint. Cela se résume à dire que dans notre société, l'homme est le principal gagne-pain; et malgré les compéten-

[Texte]

level because she is married and because there are two salaries. I agree with you.

• 2200

Ms Batstone: Probably there lies one of the greatest problems women have in the employment factor: that the traditional role of women over the years, tied in almost so exclusively to that of her husband or her father, if she were not married, tends to continue. The odd thing about it is that despite all figures to the work force simply through career aspirations—which are a perfectly good reason to be there—but solely for career aspirations, who would be able to live quite comfortably without their own salary and just on their husbands' salaries, is really such a small percentage of the women in the work force that it seems as if nobody wants to believe times have changed; women are indeed in the work force through necessity. For many of them it would be nothing happier for them than to work in the home. If that is what they choose to do, that is certainly a position our Status of Women Councils would support. The problem is we would like to support home making as a legitimate career, one where the woman is not called upon to suffer financially because of it.

The Chairman: You are so right. I am not very old and I have not been married very long, and the financial drain of buying all the furniture and all the things you would like to have, buying a house and getting set up when you are already in debt from school and all the rest of it, requires two salaries. I know that from personal experience. Because we are both able to work, things are a little better now this meagre salary they pay me will suffice because we have paid off the bills. I agree, and I want you to know that among M.P.s, women and men, there is certainly a lot of compassion for that.

The one thing I would say to you I disagree with is this. I agree the federal government has to set an example. You cannot expect business attitudes in the country to change in private. Most of the people who pull the strings in industry and business in Canada are men. You cannot expect their attitudes to change unless the federal government makes a real effort itself to change its own hiring practices and employment attitudes. I agree with that. But one thing I would disagree with strongly would be any attempt to legislate quotas, because that would be discrimination in reverse. That would be discrimination in reverse because we would get to a stage, then, where when you came to a job we would look at our quota bank for a certain department and we would say, ah, we need a man, because we are a little short on the men or we need a woman. Automatically we would not be hiring any more on the basis of qualifications and all the rest of it; we would be hiring on a quota system. That I would disagree with. I do not think, although it is attractive as a short-term measure, that is the way we can solve our problem.

[Traduction]

ces, les légitimes aspirations de carrière et, comme vous l'avez expliqué, le principe selon lequel à travail égal, salaire égal, nous allons néanmoins fixer l'échelle des salaires à un certain niveau pour les femmes mariées, précisément parce qu'elles sont mariées et qu'elles peuvent compter sur le salaire de leur mari. J'en conviens.

Mme Batstone: C'est peut-être le problème le plus sérieux que rencontrent les femmes en matière d'emploi. Traditionnellement le rôle des femmes a presque toujours été exclusivement lié à celui de leur mari ou de leur père, si elles n'étaient pas mariées, et cette mentalité persiste. Ce qui est étrange, c'est que malgré les chiffres qui indiquent le contraire, le nombre de femmes désireuses d'embrasser une carrière tout simplement pour réaliser leurs aspirations—ce qui est très légitime—et capables de vivre confortablement sans leur salaire en comptant exclusivement sur le salaire de leur mari, est en fait infime; personne ne semble vouloir se rendre compte qu'il y a eu évolution. En effet, les femmes qui font partie de la population active aujourd'hui, y sont par nécessité. Beaucoup d'entre elles ne demanderaient pas mieux que de rester au foyer. Certes, quand elles choisissent de le faire, le Conseil de la situation de la femme ne leur jette pas la pierre. Au contraire, nous souhaiterions que le travail au foyer soit reconnu comme une carrière légitime, une carrière qui ne constituerait pas un handicap financier pour les femmes.

Le président: Vous avez tout à fait raison. Je ne suis pas très vieux et je ne me suis pas marié depuis très longtemps, mais je puis vous dire que l'achat de meubles et de tous les biens de consommation très alléchants d'aujourd'hui: une maison, etc., épuise les ressources financières d'un couple qui a déjà des dettes d'études; cela exige deux salaires. Je parle d'expérience. Ma femme et moi-même sommes tous deux capables de travailler, notre sort est un peu plus enviable maintenant et le maigre salaire que je touche suffit parce que les factures sont payées. J'en conviens avec vous, et je puis vous assurer que chez les députés, hommes et femmes, vous trouverez certainement beaucoup de sympathie.

Je ne suis pas d'accord avec vous sur un point. Je conviens que le gouvernement fédéral doit donner l'exemple. On ne peut cependant pas s'attendre à ce que du jour au lendemain l'attitude du secteur privé, du milieu des affaires, change, car les gens qui sont aux postes de commande dans l'industrie et dans le milieu des affaires au Canada, sont des hommes. Vous ne pouvez pas vous attendre à ce que leur attitude change à moins que le gouvernement fédéral ne fasse un effort déterminé pour modifier les pratiques d'embauche et les attitudes à l'égard de l'emploi. Cela, je le reconnais. Cependant, je m'opposerais farouchement à toute mesure législative pour imposer des quotas, parce que cela constituerait une discrimination à rebours. En effet, il se produirait la situation suivante: quel'un postulerait un emploi et dans certains ministères on consulterait la liste des quotas, si bien que un homme l'emporterait pour préserver précisément le quota. Cela signifierait donc qu'automatiquement les compétences et tous les autres facteurs n'interviendraient plus. Le système de quotas l'emporterait. Je suis contre une telle façon de procéder. Je ne pense

[Text]

I just wanted it to be on the record. I have been saying all kinds of nice things. I want to tell you I would strongly fight that kink of legislation—a quota system.

Ms Batstone: May I suggest, then, in the absence of such quota-setting legislation, that when jobs are assigned, instead of names being put on, numbers could be put on, and interviews could be conducted via interpreters so the various obvious, shall I say, leanings—either leanings towards hiring a woman for a secretary or a man for a managerial position—could not be brought into it simply by knowing in advance that one of the applicants was a man and one was a woman.

• 2205

I do not mean in any sense to imply that I expect the problems that I have outlined here to be solved very quickly or at all. I very much doubt that in my life time I will see considerable progress. To the women in Alberta 50 years ago, Mrs. MacPhail said, when she was finally admitted to the Senate: "The tide has turned and I can almost hear the women coming". She must have had darn good hearing because they are a long way off yet.

The Chairman: Just as a final comment, I would like to say that this is an issue in which I am particularly interested, but I am not as pessimistic about it as you are. I have seen already, in a lot of what have been traditional male roles, a lot of women emerging, and although I do not hold up the appointment of Mme Sauvé as an example that the problem is solved, nevertheless it is a very important example set by the Parliament of Canada. In many of the traditional male roles, I see a great deal of progress; so I am not as pessimistic.

In conclusion, we thank you very much for coming this evening.

Ms. Batstone: I would like to thank you for receiving my comments on such short notice; and may I say that I place a lot of trust in you to carry through for us. Thank you.

Mr. McDermid: I have got a great T-shirt for you that I saw...

Ms. Batstone: Probably I already have it.

Mr. McDermid: Well, you might have it; but it reads: "A women's place is in the House—"

Ms. Batstone: "—and the Senate".

Mr. McDermid: "—and the Senate".

The Chairman: Again, before we go, I would like just to put on the record, on behalf of my colleagues, our thanks to our staff who have been just fantastic throughout the weird travel schedules of the last several days.

Mr. Marceau: We have not finished yet.

The Chairman: We stand adjourned.

[Translation]

pas qu'une telle mesure, même si elle est alléchante à court terme, résoudrait le problème.

Je tenais à apporter ces précisions. Malgré tout ce que je vous ai dit, je tiens à vous assurer que je m'opposerai toujours à l'instauration d'un système de quotas par voie législative.

Mme Batstone: Puis-je suggérer que, à défaut d'une mesure législative imposant des quotas, quand il s'agit de faire du recrutement, au lieu d'avoir recours à des noms, on les remplace par des nombres, que les entrevues soient faites par l'intermédiaire d'interprètes pour que les préjugés naturels militant en faveur de l'embauche d'une femme pour un poste de secrétaire et de l'embauche d'un homme pour un poste d'administrateur, ne jouent plus.

Je ne m'attends pas à ce que le problème que j'ai souligné ici sera résolu immédiatement, je ne voudrais pas qu'on me prête cette illusion, loin de là. Je doute même que, de mon vivant, il y ait des progrès marqués. Il y a 50 ans, Mme MacPhail disait aux femmes albertaines, au moment où elle faisait son entrée au Sénat: «Le vent a tourné, l'ère des femmes est arrivée». Elle s'illusionnait.

Le président: Une dernière remarque. Il s'agit d'une question qui m'intéresse particulièrement, mais je ne suis pas du tout pessimiste. Dans les métiers qui jusqu'à présent étaient réservés aux hommes, on voit beaucoup de femmes percer, et je ne prétends certainement pas que la nomination de Mme Sauvé au poste d'Orateur à la Chambre montre que le problème est résolu, pourtant je pense que c'est tout de même un précédent très important établi par le Parlement du Canada. Dans les métiers réservés jusqu'ici aux hommes, je constate un progrès marqué. Je ne suis absolument pas pessimiste.

En terminant, je vous remercie d'être venue témoigner ce soir.

Mme Batstone: Je tiens à vous remercier de m'avoir entendue, au pied levé. J'ajouterai que nous vous faisons pleine confiance et que nous sommes convaincus que vous livrerez bataille avec nous. Merci.

M. McDermid: J'aurais pour vous une T-shirt idéale...

Mme Batstone: Je l'ai peut-être déjà.

M. McDermid: Peut-être. On y lirait: «La place de la femme est à la Chambre...»

Mme Batstone: «... et au Sénat».

M. McDermid: Oui.

Le président: Une fois encore, avant que nous nous quittons, je tiens, au nom de mes collègues, à remercier notre personnel qui a très bien tenu le coup malgré un emploi du temps démentiel depuis plusieurs jours.

M. Marceau: Et ce n'est pas terminé.

Le président: La séance est levée.

From the Grand Falls Chamber of Commerce:

Mr. W. B. Tucker, Executive Assistant.

From the Central Newfoundland and Status of Women Council:

Ms. Elizabeth Batstone, executive member and Newfoundland representative on the Canadian Advisory Council on the Status of Women.

De la Chambre de commerce de Grand Falls:

M. W. B. Tucker, adjoint à l'exécutif.

Du Central Newfoundland Statute of Women Council:

M^{me} Elizabeth Batstone, membre exécutif et représentant de Terre-Neuve au sein du Conseil consultatif canadien sur le statut de la femme.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES — TÉMOINS

Mr. Charles H. Osmond, Principal, District Vocational School, Grand Falls.

From the Grand Falls Town Council:

Mr. Charles Edwards, Mayor.

From Price (Nfld) Pulp and Paper Co. Ltd.:

Mr. D. D. Munro, Res. General Manager.

From the Newfoundland Association of Public Employees:

Mr. Kevin P. Quinlan, Instructors Representative on the Board of Directors, Chairman of the Instructors Committee, Pipefitting Instructor;

Mr. Fraser L. March, Central Vice-President, B.T.S.D. Instructor;

Mr. Hayward Cross, Employee Relations Officer, Central Office.

From the Newfoundland Association of Trade Instructors:

Mr. Kevin P. Quinlan, President;

Mr. David Acreman, Secretary;

Mr. Cecil E. Collins, Treasurer.

(Continued on the previous page)

M. Charles H. Osmond, directeur, École professionnelle du district, Grand Falls.

Du Conseil de ville de Grand Falls:

M. Charles Edwards, maire.

De Price (Nfld) Pulp and Paper Co. Ltd.:

M. D. D. Munro, directeur général.

De l'Association des fonctionnaires provinciaux de Terre-Neuve:

M. Kevin P. Quinlan, représentant des instructeurs au sein du Conseil d'administration, président du Comité des instructeurs, instructeur en montage de tuyauterie;

M. Fraser L. March, vice-président central, instructeur (B.T.S.D.);

M. Hayward Cross, agent des relations entre employés, bureau central.

De la Newfoundland Association of Trade Instructors:

M. Kevin P. Quinlan, président;

M. David Acreman, secrétaire;

M. Cecil E. Collins, trésorier.

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 3

Fascicule n° 3

Wednesday, September 24, 1980

Le mercredi 24 septembre 1980

Chairman: Mr. Brian Tobin

Président: M. Brian Tobin

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee A of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
sous-comité A du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Committee's Order of Reference

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE A OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: Mr. Brian Tobin

Messrs.

Hawkes

Marceau

SOUS-COMITÉ A DU COMITÉ SPÉCIAL
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80

Président: M. Brian Tobin

Messieurs

McDermid

(Quorum 3)

Le greffier du sous-comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, SEPTEMBER 24, 1980

(5)

[Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Stephenville, Newfoundland at 5:38 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Tobin, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Marceau, McDermid and Tobin.

Witnesses: Mr. Jim Hodder, M.H.A. (Port au Port). *From the Bay St. George Community College:* Mr. Doug Fowlow, President. Mr. Edwin Seward, Instructor Co-Ordinator, Corner Brook District Vocational School. Mr. Winston G. Newbury, Instructor, Corner Brook District Vocational School. *From Abitibi-Price Corporation Ltd.:* Mr. J. L. Carson, Mill Manager. *From the Community Employment Strategy Association of Port au Port and the Port au Port Economic Development Association:* Mr. Don Bennett, Chairman; Mr. Gerald Smith, President. Mr. Frederick R. Stagg, M.H.A. (Stephenville).

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

At 9:00 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 9:20 o'clock p.m., the sitting resumed.

Questioning of the witnesses resumed.

At 10:30 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 24 SEPTEMBRE 1980

(5)

[Traduction]

Le sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Stephenville (Terre-Neuve) à 17 h 38, sous la présidence de M. Tobin (président).

Membres du sous-comité présents: MM. Marceau, McDermid et Tobin.

Témoins: M. Jim Hodder, M.H.A. (Port au Port). *Du Bay St. George Community College:* M. Doug Fowlow, président. M. Edwin Seward, coordonnateur des moniteurs, Corner Brook District Vocational School. M. Winston G. Newbury, moniteur, Corner Brook District Vocational School. *De l'Abitibi-Price Corporation Ltd.:* M. J. L. Carson, directeur de l'usine. *De la Community Employment Strategy Association of Port au Port et de la Port au Port Economic Development Association:* M. Don Bennett, président du conseil d'administration; M. Gerald Smith, président. M. Frederick R. Stagg, M.H.A. (Stephenville).

Le sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 21 heures, le sous-comité suspend ses travaux.

A 21 h 20, le sous-comité reprend ses travaux.

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 22 h 30, le sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du sous-comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Wednesday, September 24, 1980

• 1739

[Text]

The Chairman: Good evening and welcome.

As you know, my name is Brian Tobin. I am Chairman of the subcommittee of the House of Commons Special Committee on Employment Opportunities for the '80s in Newfoundland.

With me today, on my far right, is Mr. John McDermid, the Conservative member of Parliament for Brampton-Georgetown in Ontario; to my immediate right is Mr. Gilles Marceau, Mr. Marceau is the Liberal member of Parliament from Jonquière in Quebec.

There are seven members on this task force, under the chairmanship of Warren Allmand, representing all three parties in the House of Commons. Two of the members of this task force, Mr. David Orlikow is the chief critic for manpower with the NDP; and Mr. Jim Hawkes is the chief critic for the Conservative Party of the manpower department.

The committee has been split in two groups three members of whom are here in Newfoundland and another group of three who began this week as well in the maritime provinces.

This is the second phase of our hearings. We are presently travelling across Canada holding public hearings. Hearings have already been held in the first phase in Ottawa with invited guests who, I suppose, represent the experts in the field of manpower planning of labour, government, business and academics.

For the record I will read the Order of Reference:

That a Special Committee of the House of Commons . . . be appointed . . . to examine and report upon shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980s and to recommend initiatives that the Committee sees fit, to review existing federal policies and programs intended to deal with skill shortages and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists in this matter.

Although those terms of reference would seem rather, I suppose, narrow and deal in particular with critical skills shortages that are developing, the committee has made it a point to be very broad during the course of our meetings and during the course of testimony given, so witnesses should feel free to expand on any area of interest to them within the realm of manpower planning.

Our first witness this evening will be Mr. James Hodder, MHA for Port au Port district, a Liberal member of the House of Assembly of Newfoundland. Mr. Hodder, would you please come to the witness table?

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 24 septembre 1980

[Translation]

Le président: Bonsoir. Je vous souhaite la bienvenue.

Je me présente, Brian Tobin. Je suis président du sous-comité du comité spécial de la Chambre des communes sur les perspectives d'emploi pour les années 80 à Terre-Neuve.

Sont avec moi aujourd'hui, à mon extrême droite, M. John McDermid, député conservateur de Brampton-Georgetown (Ontario) et immédiatement à ma droite, M. Gilles Marceau, député libéral de Jonquière (Québec).

Le groupe de travail comprend sept députés représentant les trois partis présents à la Chambre des communes, et la présidence est assurée par M. Warren Allmand. Deux membres du groupe sont les principaux porte-parole de leur parti en matière de main-d'œuvre; il s'agit de M. David Orlikow, représentant du Nouveau parti démocratique et de M. Jim Hawkes, porte-parole du Parti conservateur.

Le comité s'est divisé en deux groupes, dont trois membres se retrouvent à Terre-Neuve tandis qu'un autre groupe de trois députés a également entrepris cette semaine des audiences dans les provinces maritimes.

Il s'agit de la deuxième étape de nos audiences. Nous parcourons actuellement le Canada pour tenir des audiences publiques. Dans une première étape, des audiences ont eu lieu à Ottawa avec des témoins invités qui, je le présume, représentent les experts du monde du travail, de l'administration publique, des milieux d'affaires et des universités dans le domaine de la planification de la main-d'œuvre.

Aux fins du compte rendu, je donne lecture de l'ordre de renvoi:

Qu'un comité spécial de la Chambre des communes . . . soit nommé . . . pour faire des études et des rapports sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada compte tenu des besoins du développement économique des années 80, et pour recommander les initiatives qu'il jugera bonnes, revoir les politiques et programmes fédéraux actuels destinés à pallier les pénuries de spécialistes et s'informer des points de vue de spécialistes de l'industrie, de la main-d'œuvre, du bénévolat, des ressources humaines et de l'enseignement en cette matière.

Bien que ce mandat puisse paraître étroit et ne porter que sur les pénuries de spécialistes qui se manifestent, le comité s'est fait un devoir de l'interpréter de façon très large au cours de ses réunions et à l'égard des témoignages recueillis, de façon que les témoins se sentent libres d'aborder toutes les questions qui les intéressent dans le domaine de la planification de la main-d'œuvre.

Notre premier témoin ce soir sera M. James Hodder, député libéral de Port-au-Port à l'Assemblée législative de Terre-Neuve. Monsieur Hodder, auriez-vous l'obligeance de vous approcher de la table?

[Texte]

Next we will hear, gentlemen, from Mr. Douglas Fowlow, who is the President of the Bay St. George Community College, who have been kind enough to provide us with this facility tonight; Mr. Edwin Seward, who is the Western Vice-President of NAPE, will be presenting a brief; and Mr. Winston G. Newbury, an instructor with the Corner Brook Vocational School, will present a brief this evening as well.

I understand later on, of course, that Mr. John L. Carson, the General Manager of Abitibi-Price Corporation Ltd., of Stephenville, will be here as well.

Mr. Hodder.

Mr. James Hodder (Member of the House of Assembly, Port au Port, Nfld.): First of all, Mr. Chairman, I would like to thank you for your efforts in arranging this visit. I would like to welcome your committee to the west coast of Newfoundland. I feel that it is most appropriate that you should visit this region of the country as we are an area of massive unemployment and underdevelopment.

Mr. Chairman, my brief has been hastily put together. In the brief I tried to give you some idea of the problems which I face as a representative of a high unemployment area of this province and to offer some suggestions regarding training and skills.

• 1740

Mr. Chairman, the district that I represent may be the highest unemployment area in Canada. Statistics Canada consistently shows this part of the province to have the highest unemployment rate in Newfoundland, and this province, of course, has the highest unemployment rate in the country. Coupled with this, a study of the Bay St. George region commissioned under the Canada-Newfoundland Subsidiary Agreement for Planning in 1978 showed that between 80 to 90 per cent of the labour force in the region were unemployed during December 1978, and an estimated 30 to 50 per cent were without work during the inshore fishing season, also at that time. These figures, although vague, were obtained from local employers in the study area, and they are consistent with a study completed in 1975 by a private group which interviewed every householder in the district and shows an unemployment rate during the summer months of 40 per cent, and an unemployment rate of 75 per cent during the winter season.

I would like to point out that this survey was completed when Labrador Linerboard Limited was in full operation and many people in the Port au Port area were working at the mill or with the woods operation. At present the picture may be worse since the Abitibi-Price woods operations have not yet commenced.

I would also point out that, coupled with these high unemployment figures 42 per cent of the population in the Port au Port region are 14 years of age or under. This is compared with 34 per cent in the province. This high proportion of the 14 years and less age group will put additional strain on the employment situation in the nineteen-eighties.

In addition, employment possibilities in the district are especially low for women because there is no service industry in the area and primary industry does not normally absorb a high percentage of the female labour force.

[Traduction]

Nous entendrons ensuite M. Douglas Fowlow, président du Bay St. George Community College, institution qui nous oblige en nous prêtant ses locaux ce soir; M. Edwin Seward, vice-président de l'ouest du NAPE, nous présentera un mémoire; enfin, M. Winston G. Newbury, moniteur au Corner Brook Vocational School, présentera lui aussi un mémoire.

Je crois savoir que tout à l'heure, M. John L. Carson, directeur général de l'Abitibi-Price Corporation Ltd., de Stephenville sera parmi nous.

Monsieur Hodder.

M. James Hodder (député de Port-au-Port à l'Assemblée législative de Terre-Neuve): Tout d'abord, monsieur le président, je tiens à vous remercier des efforts que vous avez déployés pour organiser cette visite. Je voudrais également souhaiter la bienvenue à votre comité sur la côte ouest de Terre-Neuve. On ne peut que se féliciter de cette visite, car notre région est victime d'un chômage massif et d'un grave sous-développement.

Monsieur le président, j'ai dû rédiger mon mémoire à la hâte. Dans mon exposé, je me suis efforcé d'évoquer les problèmes auxquels je me heurte à titre de représentant d'une région lourdement frappée par le chômage et d'avancer quelques propositions sur la formation et la spécialisation.

Monsieur le président, la circonscription que je représente est peut-être bien celle qui connaît le plus haut taux de chômage au Canada. Statistique Canada indique régulièrement que cette région de la province a le plus haut taux de chômage de Terre-Neuve, province qui, elle-même, a le plus haut taux de chômage du Canada. Ajoutons à cela qu'une étude sur la région de la Baie Saint-Georges commandée dans le cadre de l'accord auxiliaire de planification Canada-Terre-Neuve en 1978 indiquait qu'entre 80 et 90 p. 100 de la main-d'œuvre de la région était en chômage en décembre 1978 et qu'environ 30 à 50 p. 100 étaient sans travail pendant la saison de pêche côtière à la même époque. Ces chiffres plutôt vagues ont été obtenus des employeurs locaux de la région étudiée; ils correspondent bien à ceux d'une autre étude terminée, celle-là, en 1975 et réalisée par un groupement privé qui a rencontré chaque chef de ménage du district; cette étude révèle un taux de chômage de 40 p. 100 pendant l'hiver.

Je dois souligner que cette étude a été faite lorsque la Labrador Linerboard Limited fonctionnait à plein rendement; bien des gens de la région de Port-au-Port travaillaient à l'usine ou dans l'exploitation forestière. A l'heure actuelle, la situation est peut-être encore plus grave, car l'exploitation forestière de l'Abitibi-Price n'a pas encore commencé.

Je dois également signaler, outre ces taux élevés de chômage, que 42 p. 100 de la population de la région de Port-au-Port est âgée de 14 ans ou moins, groupe d'âge qui, dans l'ensemble de la province, représente 34 p. 100 de la province. Cette forte proportion des 14 ans et moins compliquera encore davantage la situation de l'emploi dans les années 80.

En outre, les possibilités d'emploi dans ma circonscription sont particulièrement faibles pour les femmes parce que le secteur tertiaire est absent et que, normalement, le secteur

[Text]

The above-mentioned figures have caused a great deal of frustration for the people of the region and contribute to social unrest, suspicion of government and an erosion of community spirit. Young people who could be the future leaders of their communities have had to leave home to find work, and, from the statistics, this trend will intensify.

The most frightening aspect of a situation such as this is the fact that young people cannot find jobs in the area, and those who may remain will lose their initiative.

I quote from a report of the Peoples' Commission on Unemployment which said that "a young person needs a job to prove to himself and to others that he deserves to be called an adult", and it went on to say that "we may be witnessing the creation of an unemployable generation".

I might say in that respect that in this particular area of high unemployment it is generally the family man who receives employment first. Very often, many of the federal make-work projects, Canada Works, which is now called the Community Projects, or whatever the new designation is, generally do not hire young people but hire family men. This has increased the problem drastically for young people. In view of this, I would ask for whatever help your committee can provide to overcome this situation.

Now, the labour force in this area. In a community profile compiled by the Port au Port Development Association, a survey completed in 1975 showed that the majority of the labour force in Port au Port were classed as labourers and fishermen, with the rest of the labour force divided among the construction industry, service industry, loggers and carpenters. From my experience as a representative of the district since 1975, I feel that, while that figure may have increased in the fishing and logging sector, the general pattern is the same. In addition to this, it is also certain that many of those people in the construction and service industries are not highly skilled and require specialized training.

There are a number of surveys that have been completed in the area, and while the figures are not always identical, the picture always shows high unemployment and lack of skilled training.

In addition to this, a study commissioned by the Community Employment Strategy Association showed that "82 per cent of the people living in the C.E.S. area were born in the community that they now reside in, and 96 per cent of the people in the area like living here".

Other statistics show that in 1977 the Department of Social Services reported a case load of 601 out of a total of 1,200 families, which is roughly 50 per cent.

[Translation]

primaire n'absorbe pas un fort pourcentage de main-d'œuvre féminine.

Cette situation a entraîné une profonde frustration pour les habitants de la région et elle engendre un malaise social, la méfiance à l'égard du gouvernement et le déperissement de l'esprit communautaire. Les jeunes qui pouvaient devenir les leaders de leur milieu ont dû quitter leur région pour trouver du travail; si l'on se fie aux statistiques, cette tendance s'accroîtra.

Ce que cette situation a de particulièrement effrayant, c'est que les jeunes ne peuvent trouver d'emploi dans leur région et que ceux qui y restent perdent tout esprit d'initiative.

Un rapport de la Peoples' Commission on Unemployment disait que «le jeune a besoin d'un emploi pour se prouver à lui-même et pour prouver aux autres qu'il mérite d'être considéré comme un adulte»; le rapport enchaînait en disant: «nous sommes peut-être en train de préparer une génération incapable d'occuper un emploi».

Je dois dire à cet égard que dans notre région où le chômage est élevé, c'est généralement le chef de famille qui le premier reçoit un emploi. Bien souvent, les programmes fédéraux de création d'emplois comme Canada au travail, qui s'appelle maintenant Projets communautaires, peu importe la nouvelle désignation, ne font généralement pas appel à des jeunes mais plutôt aux hommes qui sont chefs de familles. Pour les jeunes, le problème devient particulièrement difficile. Je demande donc à votre comité toute l'aide qu'il peut offrir pour trouver une solution.

Quelle est la nature de la main-d'œuvre de la région? D'après un profil établi par la Port au Port Development Association, une étude terminée en 1975 indiquait que la majeure partie de la main-d'œuvre de Port-au-Port se retrouvait parmi les manœuvres et les pêcheurs; le reste de la main-d'œuvre se répartit entre la construction, les services, les bûcherons et les menuisiers. D'après mon expérience, et je représente la circonscription depuis 1975, il y a peut-être eu augmentation dans les secteurs de la pêche et de l'exploitation forestière, mais le tableau d'ensemble reste inchangé. En outre, il est certain qu'un bon nombre de ceux qui travaillent dans les secteurs de la construction et des services ne sont pas hautement qualifiés et auraient besoin d'une formation spécialisée.

Bien des études ont été effectuées dans la région et, bien que les chiffres ne soient pas toujours identiques, elles démontrent toutes que le chômage est élevé et que la formation spécialisée laisse à désirer.

En outre, une étude commandée par la Community Employment Strategy Association a révélé que 82 p. 100 des personnes vivant dans la zone d'action de l'Association sont nées dans la localité où elles habitent actuellement et que 96 p. 100 des habitants de la région aiment vivre ici.

Selon d'autres données statistiques, en 1977, le ministère des Services sociaux s'occupait de 601 familles sur 1,200, soit à peu près 50 p. 100.

[Texte]

It would seem that the area has a largely unskilled labour force which is not mobile due to preference to the area in which they live and because many do not have sufficient training to compete in the national job market. As well, the fishing industry has not expanded as was expected because of declining fish stocks and the subsequent licensing freeze.

The present courses offered through Canada Manpower to upgrade educational qualifications are restrictive and sometimes unfair to the person attending those courses. The restrictive provision is that a person may complete only 52 weeks in a BTSD course—that is a basic training skills development course—and after that time must abandon his course of study at whatever grade level he has achieved. I am familiar with cases of people who have entered the Bay St. George Community College with no education at all and who have reached the grade five level within the prescribed time and have been terminated at the college because of the 52 week rule. I believe that this rule should be changed since many people in this situation will not be able to continue on to trade school since most trades require a higher educational level. In particular, I feel there should be no restrictions for those students who show promise and ability. They should be able to attend courses until such time as they are able to reach their full potential. I feel that a relaxation of the 52-week rule would allow many people in the area to enter the various trades suited to their individual preferences.

It is apparent to me as well that many of the courses at present being taught in the trade schools in this province train people in occupations for which there are no jobs once the trainee has completed the course. It has always been a theory of mine, that once you put a very expensive training course into place and then hire the teachers that sometimes people do not want to change that course because of the infrastructure and cost in the course. Take a heavy equipment course, just as an example, which has all sorts of heavy machinery with which the students train and because of the investment in that particular course, sometimes we are reluctant to scale it down or to bring in another course in its place. Many of the courses we have in the province were put in place in the sixties, although there have been efforts in the past 10 years to bring in new courses, and there are continually new courses coming in. But I do think we should be looking at the courses we currently have with an eye to the eighties.

An occupational imbalance study which was completed by Canada Manpower, and which I tried to find last night but could not, however, I am sure it is available to your committee, showed that we are turning out tradesmen who will be unable to find jobs in Newfoundland or on the mainland. I feel that it is most important that new courses be implemented in provincial trade schools which would train Newfoundlanders for employment in the nineteen eighties.

I also feel that more courses must be developed to help people in this area of the province to better develop the potential employment of the area. I am thinking in terms of

[Traduction]

Il semble donc que la main-d'œuvre de la région soit peu spécialisée et qu'elle ne soit pas mobile tant parce qu'elle préfère la région que parce qu'elle n'a pas la formation suffisante pour se présenter sur le marché national de l'emploi. En outre, l'industrie de la pêche n'a pas connu le développement prévu à cause du déclin des réserves de poissons et du blocage de l'attribution des permis.

Les cours actuellement offerts par l'entremise de Main-d'œuvre Canada pour améliorer le niveau des études sont restrictifs et parfois injustes pour les participants. Ainsi, chaque participant ne peut suivre que 52 semaines de cours de formation de base, après quoi l'étudiant doit abandonner ses cours, peu importe le niveau atteint. Je connais des personnes qui se sont inscrites au Bay St. George Community sans avoir jamais fait d'études au préalable. Elles ont atteint la cinquième année dans les délais prescrits mais, à cause de cette règle des 52 semaines, elles n'ont jamais pu terminer les études au collège. A mon avis, il faut modifier cette règle, car bien des personnes dans la même situation ne pourront jamais s'inscrire à une école de métiers, la plupart des métiers exigeant un niveau d'études plus élevé. Je crois surtout qu'aucune restriction ne doit frapper les étudiants qui sont doués et dont les progrès sont encourageants. Il faut qu'ils puissent suivre des cours pour atteindre leur plein potentiel. Si l'on assouplissait la règle des 52 semaines, bien des Terre-neuviens de la région pourraient finir par exercer des métiers qui leur conviennent.

Il me semble aussi que bien des cours qui sont dispensés à l'heure actuelle dans les écoles de métiers de la province préparent les étudiants dans des domaines où il n'y a pas de débouchés. J'ai toujours pensé que, une fois en place un cours de formation très coûteux et une fois embauchés les enseignants, les autorités hésitent à modifier le cours à cause de l'infrastructure et des frais engagés. Prenons par exemple un cours sur l'équipement lourd; il faut toutes sortes d'équipement lourd pour former les étudiants. Par conséquent, à cause des investissements consentis, on hésite à en diminuer l'importance ou à lui substituer un autre cours. Bien des cours dispensés dans la province ont été mis en place au cours des années 60, mais il faut reconnaître qu'on a fait des efforts au cours des dix dernières années pour en offrir de nouveaux. En fait, il y a sans cesse de nouveaux cours. Je crois cependant que nous devons réexaminer les cours offerts actuellement dans l'optique des années 80.

Main-d'œuvre Canada a fait une étude sur les déséquilibres au niveau professionnel. J'ai essayé de la retrouver hier soir mais en vain. Cependant, je suis persuadé que votre comité pourra se la procurer. Cette étude montrait que nous préparions des hommes de métiers qui seront incapables de trouver de l'emploi à Terre-Neuve ou ailleurs au Canada. Il est de la première importance, à mon avis, que les nouveaux cours dispensés dans les écoles de métiers de la province forment les Terre-neuviens pour qu'ils trouvent de l'emploi dans les années 80.

Je crois également qu'un plus grand nombre de cours doivent être offerts pour aider les habitants de cette région de la province à mieux tirer profit du potentiel d'emploi de la région.

[Text]

fishing, farming and agricultural training. I am aware that some courses have been offered in this college where we now sit, in the Bay St. George area, and I would like to see this type of training continued.

Many of our fishermen, for example, are moving into larger types of boats and are using more sophisticated types of equipment. Courses which will help them to become more competent in their profession will no doubt improve the economic viability of the area.

Another point that I wanted to raise here was guidance. There is a program known as OET, occupational explorational training, which gives students the opportunity to explore different careers and enable them to make a more realistic choice based on ability and job markets. This course was developed at this college and funded by Canada Manpower. Courses of this type should be given prominence as they enable students to better enter the job market as full participants. Another course being developed at the college is career explorations for women which has similar objectives and would achieve a similar goal.

• 1750

In conclusion, I believe that one of the best ways to attack the high unemployment figures in Port au Port, in St. George's Bay or in Newfoundland is through training and retraining. I do not say that is the only way to attack the problem, but that is one of the ways the problem must be attacked. I feel it is very important that we assess our needs for the '80s and that it is essential that we look at the regions of Canada to see what is needed from a local and national point of view. In conclusion, I hope that your travels have been fruitful and that your recommendations will be listened to by both the provincial and national government. Thank you.

The Chairman: Mr. Hodder, thank you very much for your brief. We certainly appreciate the time you have taken to put it together. I can tell you that I speak, I am sure, for my colleagues in saying that we appreciate the work you have done in providing statistics because that is particularly interesting to us Mr. Marceau.

M. Marceau: Alors monsieur Hodder, est-ce que vous comprenez maintenant?

Je crois que je puis dire, après avoir lu votre mémoire, qu'il y a des régions qui se disputent le plus haut taux de chômage au Canada, mais vous pouvez vous consoler, parce que je prétends que c'est ma région, chez nous, dans le Saguenay, au Québec, qui a le taux de chômage le plus élevé au Canada. Peut-être que sur ce point-là, on peut mieux se comprendre.

Vous suggérez entre autres, qu'il y ait des cours différents de ceux qui existent actuellement. Est-ce que vous êtes au courant que c'est la province qui choisit les cours, puisque c'est elle qui les donne et que le fédéral ne fait que conclure des ententes avec les provinces. Est-ce que vous êtes d'accord sur cette façon de procéder à savoir que ce soit la province qui décide des cours. Ou avez-vous des suggestions à faire quant à la formule actuelle?

[Translation]

Je songe à la formation dans les domaines de la pêche et de l'agriculture. Je sais que certains cours ont été offerts dans le collège où nous sommes ce soir, dans la région de la Baie Saint-Georges, et je souhaite qu'on maintienne ce type de formation.

Bon nombre de nos pêcheurs, par exemple, acquièrent des bateaux plus gros et utilisent un équipement plus perfectionné. Les cours qui les aideront à améliorer leur compétence professionnelle contribueront certainement à améliorer la situation économique de la région.

Je voudrais également dire un mot de l'orientation. Il existe un programme d'orientation professionnelle qui donne aux étudiants la possibilité d'explorer différentes carrières et leur permet de faire un choix plus réaliste en tenant compte de leurs possibilités et du marché du travail. Ce cours a été mis au point par le collège où nous sommes et financé par Main-d'œuvre Canada. Les cours de ce genre doivent être prioritaires, car ils permettent aux étudiants de mieux s'adapter au marché du travail comme participants à part entière. Le collège prépare un autre cours semblable dont les objectifs sont les mêmes, mais à l'intention des femmes.

Pour conclure, disons que l'une des meilleures façons de s'attaquer au chômage à Port au Port, dans la région de la Baie Saint-Georges ou à Terre-Neuve est la formation et le recyclage. Ce n'est pas la seule solution, mais c'en est une. Il me semble très important que nous fassions une évaluation de nos besoins dans les années 80 et il est essentiel que nous étudions les régions du Canada pour voir quels sont les besoins à la fois locaux et nationaux. J'espère que les déplacements du comité lui ont permis d'atteindre ses objectifs et que ses recommandations seront prises en compte par la province et le gouvernement central. Merci.

Le président: Monsieur Hodder, je vous remercie beaucoup de votre exposé et du temps que vous avez bien voulu consacrer à sa préparation. Je puis vous dire en mon nom personnel et, j'en suis sûr, au nom de mes collègues que nous vous sommes reconnaissants des recherches que vous avez faites pour produire des données statistiques, parce que cet aspect nous intéresse tout particulièrement. Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Do you hear me now, Mr. Hodder?

After reading your brief, I can tell you that quite a few areas compete for the highest unemployment rate in Canada. But if that can be of some relief to you, I can tell you that it is my own area in Saguenay, Quebec, that has the highest unemployment rate in Canada. So, it should be easier to understand each other.

You suggested that different courses be offered. Did you know that the choice of courses is made by the province since it is the province that gives them, while the federal government simply enters into agreements with the provinces. Do you agree with this procedure, that the provinces should choose the course. Would you have any suggestion to make concerning the present arrangement?

[Texte]

Mr. Hodder: Thank you very much, Mr. Marceau. Yes, I think there are a great many problems with the way courses are instituted in the province. I think that perhaps the province may have too narrow a viewpoint in view of the mobility of people across Canada. For instance, in this particular area of Bay St. George if I were to walk down the street of Fort McMurray on a Saturday night, I am sure I would meet many, many friends because people have left this area for other areas. Also, our young people who go to our training schools do not necessarily, nor should they have to, stay in one particular region of the country.

I have sometimes wondered if it would not be better for the educational courses in the province to be perhaps arranged in conjunction with some sort of a national educational body because Canadians are becoming more and more mobile in this decade and in the last decade. Certainly while, as I said in my brief, I would like to see courses which would keep people at home, we are not going to be able to do that forever. For instance, in the District of Port au Port, which I represent, many of the loggers at the moment are working in Nova Scotia. People are working in the Yukon, the Northwest Territories. They go where there is work. Many of the ones who are home might avail of those opportunities if they had proper training. Basically and at this particular time, most of their training is in the very primary industries. We do have, I suppose, a fair number of people who are in the trades, but I believe they are in the minority.

• 1755

I would like to see some sort of an organization set up nationally which would monitor, and perhaps it is already there, but certainly I have not seen results from it. But I would like to see some sort of an organization which would perhaps look at the job markets throughout the country, both regionally and nationally and in conjunction with the provinces. I am not advocating that the provinces give up to the federal government their responsibility for education, but certainly there should be some sort of a consultative process by which the province and the national government can come up with training courses. I am not sure that the federal government should always be putting money into Manpower training courses and the province deciding which courses are to be taught.

Mr. Marceau: Thank you. I think you have another commitment so I will be short. I will ask two more questions concerning mobility. Do the young people of this province agree to go to other provinces if necessary? My second question: you recommend new courses, is it not better to have on-the-job training instead of courses in school?

Mr. Hodder: To the first question, yes, our young people go to other provinces but we feel it is preferable that they find employment in this area. For that reason we would like to see young Newfoundlanders trained in the skills which they will need in Newfoundland. When I mentioned the statistics of the number of people in my district, which I think was 42 per cent and which I mentioned in the brief, who are under the age of

[Traduction]

M. Hodder: Merci, monsieur Marceau. Effectivement, je crois que la façon dont les cours sont institués par la province pose de nombreux problèmes. Peut-être la province a-t-elle un point de vue trop étroit, si l'on peut assurer la mobilité de la main-d'œuvre dans tout le Canada. Ainsi, dans la région de Baie Saint-Georges, si je me promenais dans la rue de Fort McMurray le samedi soir, je suis sûr que je rencontrerais bien des amis parce que bien des gens ont quitté la région pour s'en aller ailleurs. En outre, nos jeunes qui vont dans les écoles de formation ne doivent pas nécessairement rester dans une région donnée, et c'est normal.

Je me suis souvent demandé s'il ne serait pas préférable, pour les cours dispensés dans la province, de prévoir un organisme national en matière d'éducation, car les Canadiens sont de plus en plus mobiles de nos jours et depuis une dizaine d'années. Bien sûr, comme je le souligne dans mon exposé, je voudrais qu'il y ait des cours qui permettent aux gens de rester chez eux, mais ce ne sera pas toujours possible. Par exemple, dans la circonscription de Port-au-Port que je représente, un bon nombre de bûcherons travaillent à l'heure actuelle en Nouvelle-Écosse. Il y en a d'autres qui travaillent au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Ils s'en vont là où il y a du travail. Bon nombre de ceux qui restent ici saisiraient ces occasions s'ils avaient la formation voulue. Essentiellement, à l'heure actuelle, le gros de leur formation se rapporte à des secteurs très primaires. Je suppose que nous avons un bon nombre d'hommes de métiers, mais, à mon avis, ils constituent une minorité!

Je souhaiterais qu'il y ait un organisme national qui exerce une surveillance; peut-être existe-t-il déjà, mais alors, les résultats de ses efforts ne sont pas évidents. Cet organisme pourrait par exemple étudier les marchés du travail dans tout le Canada aux niveaux régional et national, en collaboration avec les provinces. Je ne demande pas que les provinces abandonnent leurs compétences au gouvernement fédéral en matière d'éducation, mais il doit certainement y avoir un mécanisme de consultation permettant aux provinces et au gouvernement national de choisir les bons cours de formation. Je ne suis pas sûr que le gouvernement fédéral doive toujours financer les cours de formation de la main-d'œuvre pendant que la province décide du choix des cours.

M. Marceau: Merci. Sauf erreur, vous avez pris d'autres engagements. Je serai donc bref. J'ai deux autres questions au sujet de la mobilité. Les jeunes Terre-neuviens sont-ils d'accord pour aller dans les autres provinces s'il le faut? Ma deuxième question: vous recommandez de nouveaux cours, mais la formation en cours d'emploi n'est-elle pas préférable aux cours dispensés en établissement?

M. Hodder: Je dois répondre à la première question par l'affirmative. Nos jeunes vont dans les autres provinces, mais il nous semble préférable qu'ils trouvent de l'emploi ici même. C'est pourquoi nous voudrions que les jeunes Terre-neuviens acquièrent les compétences voulues pour travailler dans leur province. J'ai donné des statistiques démographiques tout à l'heure. Je crois, mon mémoire le précise, que 42 p. 100 de la

[Text]

16, the other side of that is that from ages 16 to 25 or 16 to 30 there is a great drop-off. What we are finding is that many of our young people, many of our young community leaders, who we would like to see developing our communities and acting as community leaders, are leaving because they have to and are going to other areas of the province. Yes, if I take your question to be are our young people mobile, yes, they are very mobile. They have to be mobile.

The other question I missed.

Mr. Marceau: You recommend more courses. Do you think the best way to solve unemployment will be on-the-job training instead of courses in the schools?

Mr. Hodder: I think that training on the job is quite important and I would like to see private industry take more responsibility for training. I understand there is a situation in Canada now where private industry is going to Europe, bringing in people to Canada, some of the perhaps bigger mainland electronics companies and that sort of thing bringing in people already trained. I certainly would like to see private industry take more responsibility for this type of training of people. I think it has to be done in conjunction with the schools. I still think that we have to give basic courses, but I feel that might be a good system for the future.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, first of all, I would like to welcome Mr. Hodder to the committee hearings. I found your brief rather interesting and I wish we had more time to explore it. I find some conflicts contained in your brief. One with the most frightening aspect is that people cannot find jobs in the area where they live or were born. I understand how that is so. But a few pages later on you say that they do not have sufficient training to compete in the national market. So what you are saying in effect is that you would like to see people trained in skills which are required across this country of ours and not just in a particular province or in neighbouring provinces. Is that what you are saying?

• 1800

Mr. Hodder: We do have a massive unemployment problem, and we would like to see people trained so that those who wish to move away are able to do so, and those people who want to stay can stay and benefit from the area in which they live. However, I have found through experience that many of the people who are going into the national market are going into very menial jobs. You will find that people will get a job in Toronto working in a factory or get a job working here or there. I know that Toronto needs factory workers and other sort of workers, but in Newfoundland at the present time we have the production of off-shore oil hopefully facing us. We have the fishery; we have the forest industry. Of course I would like to see more training in those areas to keep people at home. But I think that those people who want to leave should be well trained as well.

[Translation]

population a moins de 16 ans. Par contre, dans le groupe d'âge de 16 à 25 ans ou de 16 à 30 ans, il y a une diminution prononcée. Nous constatons que nombre de nos jeunes gens, nombre de ceux qui seraient des leaders dans leurs milieux, qui pourraient développer nos localités et agir comme chefs de file s'en vont, parce qu'ils n'ont pas le choix, dans d'autres régions de la province. Si je comprends bien votre question, je dois répondre que nos jeunes sont mobiles, très mobiles. Ils n'ont pas le choix.

Je n'ai pas saisi l'autre question.

M. Marceau: Vous réclamez d'autres cours. Croyez-vous que la meilleure solution au chômage soit la formation en cours d'emploi de préférence aux cours dispensés en institution?

M. Hodder: A mon avis, la formation en cours d'emploi est très importante et j'aimerais que l'industrie privée joue un rôle plus actif dans le domaine de la formation. Je crois savoir qu'au Canada, à l'heure actuelle, l'industrie privée va faire du recrutement en Europe; les entreprises vont par exemple chercher des employés déjà formés chez les grands fabricants du secteur électronique. Je voudrais certes que l'industrie privée joue un rôle plus grand dans ce type de formation. Il doit cependant y avoir collaboration avec les écoles. Je demeure convaincu qu'il faut dispenser des cours de base, mais cela me semble être une bonne formule pour l'avenir.

M. Marceau: Merci.

Le président: Monsieur McDermid.

M. McDermid: Monsieur le président, je voudrais tout d'abord souhaiter la bienvenue à M. Hodder à l'audience du comité. J'ai trouvé votre mémoire très intéressant et j'aurais aimé que nous ayons plus de temps pour l'étudier. J'ai relevé certaines contradictions dans votre mémoire. L'un des aspects les plus pénibles de la situation, c'est que les gens ne peuvent trouver du travail dans les localités où ils vivent ou encore où ils sont nés. Cela se comprend, mais quelques pages plus loin, vous déplorez qu'ils n'aient pas la formation voulue pour se présenter sur le marché national. Ce que vous dites en fait, c'est que les travailleurs doivent acquérir les compétences nécessaires par tout le Canada et non dans une seule province ou dans les provinces avoisinantes. Est-ce bien ce que vous voulez dire?

M. Hodder: Nous avons un énorme problème de chômage, et nous voudrions que les travailleurs soient formés de façon que ceux qui veulent s'en aller ailleurs puissent le faire et que ceux qui veulent rester puissent également le faire et profiter de la région où ils vivent. Toutefois, l'expérience m'a démontré que bien des gens qui vont ailleurs au Canada occupent des emplois inférieurs. Ainsi, certains peuvent trouver un emploi à Toronto dans une usine ou travailler ici et là. Il faut bien des ouvriers d'usine à Toronto et des travailleurs pour occuper toutes les sortes d'emplois, mais à l'heure actuelle, à Terre-Neuve, nous espérons bientôt exploiter le pétrole off-shore. Nous avons la pêche, nous avons l'exploitation forestière. Il est donc normal qu'on réclame une formation meilleure dans ces domaines pour que les Terre-neuviens restent chez eux. Je n'en

[Texte]

Mr. McDermid: Within your educational system?

Mr. Hodder: Within our educational system.

Mr. McDermid: Okay. What kind of training do you think should be given in the educational system here that is not being given now? What skills do you see for the eighties? Basically that is what our committee is all about. We are trying to find out what kind of skills you anticipate the islanders will need in the eighties. Then, hopefully, we can make recommendations as to the types of training that should be carried out in the short and long term. What do you see down the road for the types of training courses that should be given here on the island?

Mr. Hodder: Well, first of all, I will admit that my brief offered little of the information which you referred to, I suppose mainly because I am blinded by the fact that every day I handle a constituency where there is high unemployment and a desire for jobs.

I mentioned in the brief about the occupational imbalance study. I do believe that it is available. I did have a copy of it. It showed that we were turning out certain types of general trades here in the province. I think it gave a rundown for each province of Canada. But we found upon looking at the trades listed that some such as pipe fitting did not exist in over abundance. Another instance is auto body mechanics. There is a need for them in both Newfoundland and elsewhere. It was that sort of a study. And when we looked at the courses being taught in our vocational schools, we found that in many of them there was already a sufficient number of workers or trades-people in Canada. Certainly I would not presume at this moment to try to identify types off the top of my head.

However, I would think that in the next 10 years we are going to need people who are going to be able to handle sophisticated electronics. Many of our vocational schools here in the province are working with equipment now which came in in the sixties. For instance, people who are training in the fisheries college here in Newfoundland are training on radars and sonars and things like that which have tubes rather than transistors—that sort of thing. I think we must give much more sophisticated training.

Although the government has furnished a list of courses which will come in, I am not sure even at this moment that we are training enough people to deal with the highly technical trades needed for the off-shore oil. There are all sorts of courses such as helicopter maintenance and that sort of thing which are local courses but, as far as the national job market is concerned, as I said, I would not try to identify them. I do think though that many of the needed skills have been identified already. The next big move I believe is in our vocational and technical schools where we should gear to try to get our children to take advantage of some of the opportunities that have already been pointed out.

[Traduction]

suis pas moins convaincu que ceux qui veulent partir doivent être bien formés eux aussi.

M. McDermid: Par votre système d'enseignement?

M. Hodder: C'est cela.

M. McDermid: D'accord. Que souhaitez-vous comme formation qui ne soit pas assurée par le système d'enseignement à l'heure actuelle? D'après vous, quelles seront les spécialisations nécessaires dans les années 80? C'est essentiellement la question à laquelle notre comité doit répondre. Nous essayons de trouver quelles sont les compétences que doivent acquérir les Terre-neuviens pour les années 80. Nous espérons ensuite formuler des recommandations sur les types de formation à assurer à court et à long terme. Quel est votre point de vue là-dessus? Quels sont les cours à dispenser à Terre-Neuve?

M. Hodder: Tout d'abord, j'admets que mon mémoire fournit peu d'information là-dessus, sans doute parce que je suis obnubilé par les problèmes quotidiens qui se posent dans une circonscription où le chômage est élevé de même que la demande d'emplois.

J'ai toutefois mentionné dans mon mémoire l'étude réalisée sur les déséquilibres au niveau professionnel. Je crois qu'on peut se la procurer; d'ailleurs, j'en avais un exemplaire. Ce document indique quel genre de travailleurs nous formons à Terre-Neuve. Je crois qu'il donnait les mêmes indications pour chacune des provinces. Nous avons constaté, d'après ses renseignements, qu'il n'y avait pas beaucoup de débouchés pour certains métiers comme celui de tuyauteur. Autre exemple, le débosselage. Il faut des débosseurs aussi bien à Terre-Neuve qu'ailleurs. Voilà le type de renseignements que fournissait cette étude. Nous avons ensuite passé en revue les cours offerts dans les écoles de métiers et nous avons constaté que dans un grand nombre de cas, le marché du travail était déjà saturé. Je ne m'aventurerai certainement pas à donner des indications précises sans préparation.

Je crois pourtant qu'au cours des dix prochaines années nous aurons besoin de personnel dans le secteur électronique de pointe. Dans bien des écoles de métiers de la province, on travaille encore avec du matériel des années 60. Ainsi, les étudiants des collèges qui enseignent les techniques de pêche à Terre-Neuve utilisent des radars et des sonars à lampes et non à transistors. Voilà ce qui se passe. Il faut donc perfectionner les moyens de formation.

Bien que le gouvernement ait publié une liste des cours qui seront offerts, je ne suis pas sûr que, même à l'heure actuelle, nous formions assez de travailleurs pour les métiers hautement techniques nécessaires à l'exploitation du pétrole off-shore. Il y a bien d'autres cours comme l'entretien d'hélicoptères, par exemple, qui sont offerts ici, mais en ce qui concerne le marché national de l'emploi, je le répète, je n'oserais pas m'aventurer. Je serais porté à croire que les besoins ont déjà été définis en grande partie. La prochaine étape concerne nos écoles professionnelles et techniques qui doivent s'organiser pour permettre à nos jeunes de s'engager dans certaines des voies déjà indiquées.

[Text]

• 1805

Mr. Mcdermid: I have two final things if I might, Mr. Chairman, with your permission. The first is that in your brief you are talking about the 52 week BTSD course which, once you run out of 52 weeks, you run out of 52 weeks, and a person may have only achieved, say, a grade 5 level when, in effect, they should be receiving a grade 10 or whatever level. Do you feel that rather than extending that program there should be a new program for updating or encouragement of re-entry into the school system of some of those that do not have the basic education?

Mr. Hodder: I am not sure if to encourage re-entry into the school system for adults once they are past the age of 20 or perhaps even 25 is practical. Very often I think there would be a resistance to this. I think the BTSD program has been a good one. I am not saying that it could not be changed. The only thing is that it seems to be a bit of waste to me—no, it is not a waste.

First, I have a particular case which came to me two or three weeks ago of a person who is handicapped, who came in with no education, a very intelligent fellow—I might have sent a copy of some letters I wrote to our federal M.P.—who came into the educational system and had to leave at grade 5. This person would be quite adept at doing clerk accounting or some sort of bookkeeping course but the educational level at which he left Bay St. George Community College certainly would not allow him to take that sort of course.

That incident is not an isolated one. There are people, of course, who come into the college and are just here for the year and they are happy enough to go away, but there are quite a number of people, as I have personally experienced, who would like to have gone farther to get the proper trade they had in mind.

Mr. McDermid: Okay, I will not dwell on that any further. I could expand on that a great deal; I will not.

Do you feel that Canada Manpower should be better at its forecasting of job availabilities across this country? For example, and this came up in our discussions last night, if we do have an unemployment situation in a specific area, there is a work force available there that can be mobile and the local manpower should be able to tell them what is available and where on a general basis. Do you think that is something that manpower should be doing better at?

Mr. Hodder: I am not sure how to answer your question because I am not really familiar with it. I do know that there are people who have wanted to go to a particular area of Canada and asked for mobility help and that sort of thing from Canada Manpower and did not receive it because of the Canada Manpower office in that other area, say, if it were in Alberta or Saskatchewan or wherever, did not have any calls for jobs for that sort of thing and that particular person just made his way over there and then found a job immediately. I think it may be a good suggestion. I would certainly think any

[Translation]

M. McDermid: Avec votre permission, monsieur le président, il me reste deux points à aborder. Tout d'abord, dans votre mémoire, vous parlez de la limite de 52 semaines qui s'applique aux cours de base. Cette disposition bloque la personne qui n'a atteint que la cinquième année et qui en fait devrait se rendre jusqu'en dixième, par exemple. Plutôt que d'étendre ce programme, croyez-vous qu'on devrait en instaurer un nouveau pour assurer le recyclage ou encourager les travailleurs qui n'ont pas les études de base à retourner dans le système scolaire?

M. Hodder: Je ne suis pas sûr qu'il soit possible de réinsérer dans le système scolaire les adultes âgés de plus de 20 ou 25 ans. Je crois qu'il y aurait souvent des réticences. Le programme des cours de base a été excellent. Je ne dis pas qu'on ne puisse pas le modifier. La seule chose, c'est qu'il y a un peu de gaspillage, ou plutôt non.

J'ai un exemple précis en tête. Il y a deux ou trois semaines, une personne handicapée qui n'avait pas fait d'études, mais qui est très intelligente—j'ai peut-être envoyé le double de certaines lettres que j'ai écrites au député fédéral—est rentrée dans le système d'enseignement et a dû quitter en cinquième année. Cette personne serait très capable d'être commis-comptable ou de suivre un cours de tenue de livres. Le niveau d'études qu'elle a pu atteindre au Bay St. George Community College ne peut certainement pas lui permettre de s'inscrire à ce genre de cours.

Cet incident n'est pas isolé. Il y a, bien sûr, des gens qui vont au collège, n'y restent qu'un an et ne demandent pas mieux que d'en partir. Mais, d'après mon expérience, il y en a bien d'autres qui auraient aimé aller plus loin pour exercer le métier qu'ils veulent.

M. McDermid: D'accord, laissons cela de côté, on pourrait en parler longuement, mais je m'abstiendrai.

Croyez-vous que Main-d'œuvre Canada devrait faire de meilleures prévisions de l'offre d'emplois dans tout le Canada? Par exemple, une question a été soulevée dans nos discussions d'hier soir. S'il y a un problème de chômage dans une région donnée, il y a peut-être des travailleurs mobiles, et le service local de la main-d'œuvre devrait pouvoir leur dire de façon générale, quels sont les emplois disponibles et à quel endroit. Croyez-vous que les services de main-d'œuvre pourraient mieux s'acquitter de cette fonction?

M. Hodder: Je ne vois pas comment répondre à votre question, car je ne m'y connais guère. Je sais que des gens voulaient s'en aller dans une région donnée du Canada et ont demandé de l'aide pour s'y rendre mais n'ont rien obtenu de Main-d'œuvre Canada parce que le bureau de cette région, mettons l'Alberta ou la Saskatchewan, n'avait pas les offres d'emplois voulues. Les travailleurs en question se sont simplement rendus là-bas et ont immédiatement trouvé de l'emploi. C'est peut-être une bonne suggestion. Assurément, toute amélioration des prévisions d'offres d'emplois dans les autres

[Texte]

improvements for forecasting of jobs in other areas of Canada would certainly be of help to the people of the area.

Mr. McDermid: Mr. Hodder, thank you very much. I would like to have a little greater conversation with you in depth; however, I know we have time constraints. Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. McDermid.

I have a couple of questions, Mr. Hodder, I noticed during the course of the discussion with Mr. Marceau you stated that you thought it would be preferable to have more training, apprenticeship on-the-job type training versus perhaps the emphasis that we have seen over the years on institutional training in facilities such as this one. I am interested in that comment because it is one we have heard fairly often. I cannot say that it has been a consensus, but we have heard it fairly often, including from some people who are so-called experts in the field. You have already said you would like to see that.

• 1810

In conjunction with that, let me ask you about this: One of the problems with doing training on the job, we have been told, is that if a small company trains a guy at an expense of \$6,000 or \$10,000 an apprentice—very often, after they have finished training the fellow a larger company will offer him \$5,000 a year more and he is gone. So it is a disincentive for small companies to train, because the larger companies will hire away.

The second problem has to do with the unions, because of regulations regarding seniority. There are some problems. If you have an apprentice hire on and there is a layoff, the apprentice very often is the first one to go, which disrupts his training. The other problem that unions and management have to work out is that in some areas, not in all, unions require that the most senior man be an apprentice and, of course, if the most senior man is 50, it is not very attractive for an employer to put \$10,000 into training him.

One suggestion to resolve this problem of having only some people in industry doing training—and the figure is less than 20 per cent—is to have a grant levy system, where everybody pays in to a federal pot, and those who train receive assistance, those who do not train receive nothing. Would you be in favour of that kind of system to encourage industry to get more involved in the training?

Mr. Hodder: Without thinking about it, and off the top of my head, yes, I think that possibly might be a way to get over the problem. It is not a problem that I have done any thinking about, but I would seem that the feelings you just expressed are very logical and would probably be a problem in this type of training. I would think, yes, that any method by which the burden could be shared more equally would certainly be a good one.

The Chairman: I just have one more point I want to raise, because my colleagues have pretty well covered a number of the areas I was interested in as well, it is this whole question of mobility. I am going to ask you a question you probably do not

[Traduction]

régions du Canada ne peut qu'être utile aux habitants de la région.

M. McDermid: Monsieur Hodder, je vous remercie. J'aurais aimé poursuivre la conversation avec vous, mais le temps est limité. Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, monsieur McDermid.

J'ai une ou deux questions à vous poser, monsieur Hodder. J'ai relevé un point dans vos échanges avec M. Marceau. D'après vous, il serait préférable d'insister davantage sur la formation ou l'apprentissage en cours d'emploi. Ce serait le contraire de ce que nous avons vu jusqu'à maintenant, c'est-à-dire la formation dans des établissements comme celui où nous nous trouvons. Cette observation m'intéresse, car elle revient souvent. Je ne puis pas dire qu'il s'agisse d'un consensus, mais on l'entend souvent, notamment de la bouche de personnes considérées comme des experts en ce domaine. C'est un vœux que vous avez déjà exprimé.

J'aurais une autre question à vous poser dans le même ordre d'idées: l'un des problèmes que pose la formation en cours d'emploi, nous a-t-on dit, c'est que si une petite entreprise consacre \$6,000 ou \$10,000 à la formation d'un travailleur, d'un apprenti, il arrivera très souvent qu'une fois la formation terminée, une entreprise plus importante recrutera le travailleur en lui offrant \$5,000 de plus par année. Les petites sociétés n'ont donc pas intérêt à assurer la formation, car la grande entreprise attire les travailleurs déjà formés.

Le deuxième problème a trait aux syndicats et aux règlements sur l'ancienneté. La situation n'est pas facile. Si on embauche un apprenti et qu'il faille procéder à des mises à pied, l'apprenti sera souvent le premier renvoyé, ce qui nuit à sa formation. Il y a un autre problème que les syndicats et le patronat doivent régler: il arrive parfois que les syndicats exigent que ce soit l'employé le plus ancien qui devienne apprenti; naturellement, s'il s'agit d'un homme de 50 ans, il n'est pas très intéressant pour l'employeur de consacrer \$10,000 à sa formation.

Une solution serait de laisser une partie seulement de l'industrie s'occuper de formation—moins de 20 p. 100—et d'appliquer un système de subvention et de cotisation: chacun verserait sa part à une caisse fédérale et seulement ceux qui assurent la formation recevraient de l'aide. Préconiserez-vous l'application d'une formule de ce genre pour favoriser la formation dans l'industrie?

M. Hodder: A priori, sans y avoir réfléchi, je crois que ce serait effectivement une solution. Il ne s'agit pas d'un problème auquel j'ai beaucoup réfléchi, mais ce que vous proposez me semble très logique et ce serait probablement une solution. A mon avis, toute méthode permettant de répartir plus équitablement le fardeau ne peut qu'être excellente.

Le président: J'ai encore une question. Mes collègues ont abordé un certain nombre de questions qui m'intéressaient moi aussi, mais il reste celle de la mobilité. Vous refuserez sans doute de répondre à ma question, qui a sans doute un caractère

[Text]

want to answer, but I will ask it all the same—I suppose it is somewhat political. We have heard, in Newfoundland—all three of us have noted this, sometimes the regularity has been surprising—a number of groups and organizations say to us, we are opposed to any kind of legislation on the question of mobility that would be enacted in any province that would prohibit workers from anywhere in Canada having the right, the legal right, to go and work anywhere else in Canada. As you know, the Province of Quebec has proposed or talked about that kind of legislation, it has been talked about in the Province of Newfoundland, Ontario has entered that field as well to some degree . . .

An hon. Member: Not the government.

The Chairman: . . . not the government, but in other fields and the Province of Nova Scotia certainly talked about it in retaliation for some threats by the Province of Newfoundland. What is your own particular feeling on that kind of legislation, which would prohibit the free movement of people across provincial boundaries?

Mr. Hodder: I could say, without any problem at all, that I cannot agree with any type of legislation that prohibits the movement of people. I can say that without fear of any political consequences that I might receive from anyone in this particular area of the province, there may be areas of the province where that feeling might be predominant, I do not think it is prominent here.

Our people have consistently availed themselves of jobs across the country and we continue to do so. Granted, there is always a problem when a construction job starts, we even have it within our own province. I suppose, in a sense, it is a two-edged sword, because people like to get jobs, particularly in depressed areas. I think sometimes preference can be given to the people working in a small community, but I do not think we can stop people across provinces. Human nature being what it is, I do not think we will have that problem. For instance, we have just gone through a very bad period here, our people have had to work elsewhere. But, generally, when companies come in they recognize this problem. I think it is just human nature that generally people from this area get the majority of jobs, but not all of them. I do not think we can raise barriers anywhere of that nature.

• 1815

The Chairman: Mr. Hodder, thank you very much. I just want to point out that certainly we are interested in the area of legislation prohibiting people, in terms of preferential job policy and all the rest; that is practiced everywhere in the country, and it is perfectly acceptable that local people, where possible, get jobs first. We are thinking more in the area of government legislation. Of course, you recognized that in your answer.

Thank you very much, sir, for coming out and for your presentation.

Mr. Hodder: Thank you.

The Chairman: Mr. Doug Fowlow, please. Mr. Fowlow is the president of Bay St. George Community College, the

[Translation]

politique, mais je la poserai tout de même. Tous les trois nous l'avons remarqué, une observation est revenue avec une régularité frappante à Terre-Neuve: un certain nombre de groupements et d'organismes nous ont fait part de leur opposition à toute forme de mesure législative provinciale sur la mobilité qui enlèverait aux travailleurs le droit, le droit légal, d'aller travailler partout ailleurs au Canada. Comme vous le savez, le Québec a fait une proposition dans ce sens ou en a parlé; il en a également été question à Terre-Neuve, la question a été soulevée en Ontario également . . .

Une voix: Pas le gouvernement.

Le président: . . . D'accord, mais dans d'autres domaines; la Nouvelle-Écosse a certainement parlé de représailles face à certaines menaces de Terre-Neuve. Que pensez-vous de cette forme de mesure législative qui limiterait le déplacement des Canadiens entre les provinces?

M. Hodder: Je puis répondre sans ambages que je rejette toute mesure en ce sens. Et je parle sans crainte des conséquences politiques qui pourraient venir de certaines parties de la province; ce genre de point de vue prédomine peut-être dans certaines régions, mais pas ici, je ne le crois pas.

Les Terre-neuviens ont régulièrement accepté du travail ailleurs au Canada, et ils continuent de le faire. D'accord, il y a toujours un problème lorsqu'une construction débute. Notre province ne fait pas exception. D'une certaine façon, c'est sans doute une arme à deux tranchants, car les gens veulent avoir du travail, surtout ceux des zones défavorisées. On peut parfois accorder la préférence aux personnes qui travaillent dans une petite localité, mais je ne crois pas qu'on puisse empêcher les déplacements entre les provinces. La nature humaine étant ce qu'elle est, je ne crois pas que nous aurons ce problème. Par exemple, nous venons tout juste de traverser une très mauvaise période; nos gens ont dû aller travailler ailleurs. Mais, de façon générale, les entreprises qui viennent ici reconnaissent le problème. Il est tout juste normal que en général, les gens d'ici occupent la majorité des emplois, mais non pas tous. Je ne crois pas que nous puissions dresser des barrières de cette nature.

Le président: Monsieur Hodder, merci. Je tiens à souligner que nous sommes intéressés aux mesures qui assurent une embauche préférentielle, par exemple. Cela se trouve dans tout le Canada, et il est parfaitement acceptable que les gens de la localité soient les premiers à obtenir les emplois, lorsque c'est possible. Nous songions plutôt au domaine des mesures législatives gouvernementales. Vous avez fait la distinction dans votre réponse.

Merci beaucoup, monsieur, d'avoir bien voulu nous exposer votre point de vue.

M. Hodder: C'est moi qui vous remercie.

Le président: Monsieur Doug Fowlow, s'il vous plaît. M. Fowlow est le président du Bay St. George Community Col-

[Texte]

headquarters facilities of which we are availing ourselves right now. So I might start off by saying thank you for that, Mr. Fowlow: we certainly appreciate it—and, welcome.

Mr. Douglas Fowlow (President, Bay St. George Community College, Stephenville, Newfoundland): Thank you, Mr. Chairman, and members of your pleased indeed that you have seen fit to come to this area and we are very pleased to have you avail yourselves of our facilities.

I might say that this community college is a recently established institution and one which is responsible for a wide range of training in all aspects of non-university, both post-secondary training and general interest, and other forms of continuing education for adults in this area.

Because of the range of interests of your committee and the uncertainty as to which areas of the subject you wish to explore, and in what depth, I decided I would not present a brief, as such, but rather would confine my opening remarks, at least, to a few general statements and perhaps provide some clarification, then, through any questions that you might wish to ask me; and I would, of course, be happy to respond to any questions on subjects that I may not raise in my remarks, as well. I would also ask the committee's permission to submit either a brief or some other form of written documentation at some future point if the committee felt that anything needed that sort of clarification.

My remarks are sort of under four general topics which occurred to me as I pondered the subject after the brief conversation I had with you, Mr. Chairman, on the phone, and the first has to do with the subject of employment forecasting that has already been raised this evening.

I suspect that you have already heard that, in many areas of opinion at least, the process of projecting employment opportunities and their relationship to training opportunities is an area where much is often left to be desired. The current methods of employment projection, both on a national and a regional level, if they exist at all, appear to be somewhat less than accurate.

Now, I think we can recognize that a degree of inaccuracy, or rather a lack of precision, is always to be expected in those kinds of projections but a parallel difficulty for those of us involved in the training and education sector appears to be the sheer process of gaining access to much of this information.

It should be possible, through the various manpower planning agencies that exist, to develop a reasonably accurate, even if it is a general, picture of the projected growth rates in industry and in the economy, as well as anticipating future innovations in the work place that may necessitate a supply of trained persons; and it should also be possible to provide this data in a form and through a convenient method of access which would make it useful to educational planners. For whatever reasons, this does not appear to be happening in any sort of adequate way, at the present time, at least from where I sit and from where we operate.

Of equal importance, though, in my opinion, is the degree to which such forecasting is allowed to influence the direction of our training effort and the training capability that may be

[Traduction]

lege; nous nous trouvons d'ailleurs dans l'établissement principal de ce collège. Je tiens donc tout d'abord à vous remercier, monsieur Fowlow, de votre bienveillant accueil.

M. Douglas Fowlow (président, Bay St. George Community College, Stephenville, Terre-Neuve): Merci, monsieur le président et membres du comité. Nous sommes très heureux que vous ayez jugé bon de venir dans notre région et que vous ayez choisi notre établissement pour tenir vos audiences.

Ce collège d'enseignement professionnel est une institution toute nouvelle qui s'occupe d'un vaste programme de formation portant sur tout les aspects non universitaires, tant en ce qui concerne la formation postsecondaire et générale que les autres formes d'éducation permanente des adultes.

Comme votre comité s'intéresse à une multitude de questions et que je ne savais pas au juste lesquelles vous voudriez étudier et dans quelle mesure, j'ai préféré ne pas présenter de mémoire et m'en tenir, au début tout au moins, à quelques déclarations générales; je pourrais fournir de plus amples détails par la suite si vous me posez des questions; je me ferai également un plaisir de répondre aux autres questions qui ne se rapporteraient pas aux sujets que j'aurai abordés. Je demanderais enfin la permission de présenter soit un mémoire soit une autre forme de documentation écrite un peu plus tard si le comité estime que ce genre de clarification est nécessaire.

J'ai regroupé mes observations sous quatre grands thèmes qui me sont venus en réfléchissant à la question après la brève conversation téléphonique que j'ai eue avec vous, monsieur le président. Le premier porte sur la prévision de l'emploi, question déjà abordée ce soir.

Vous l'avez certainement déjà entendu dans bien des milieux, mais les méthodes de prévisions des possibilités d'emploi et leur mise en rapport avec les possibilités de formation laissent souvent beaucoup à désirer. Les méthodes actuelles de prévisions, aux niveaux national et régional, pour peu qu'elles existent, semblent peu exactes.

On peut, bien sûr, accepter un certain degré d'inexactitude ou plutôt d'imprécision, c'est normal dans ce genre de prévisions; mais il y a une autre difficulté pour ceux d'entre nous qui s'occupent d'enseignement et de formation et c'est d'obtenir l'accès à une grande partie de cette formation.

Il devrait être possible, grâce aux divers organismes de planification de la main-d'œuvre, de dresser un tableau relativement exact quoique général des taux de croissance prévus dans l'industrie et dans l'ensemble de l'économie et de prévoir les innovations dans le monde du travail qui peuvent faire appel à des travailleurs bien formés; il devrait également être possible de fournir ces données sous une forme et au moyen d'une méthode qui les rende utiles aux planificateurs du domaine de l'enseignement. Quelles que soient les raisons, cela ne se fait pas de façon satisfaisante à l'heure actuelle, du moins c'est ce que je puis constater dans ma propre situation.

Il est tout aussi important, à mon avis, de faire en sorte que ces prévisions puissent orienter les efforts de formation que de fournir les moyens d'assurer cette formation. Bien qu'il soit

[Text]

provided in any area. While it is vital that training institutions within a province or within a region of a province be geared to provide trained personnel to meet the demands that may exist for employment in that particular province or that particular region, I think we have to be prepared to accept the fact that many of those training in a given area may eventually move to other parts of the province or to other parts of the nation in order to practice the career for which they are training. This is a normal process and I think it should be expected, planned for, and accommodated in the over-all training picture. I think there is a danger an inordinate emphasis on manpower planning may lead to a system which too rigidly controls the intake of trainees into various trades and professions and occupations—controls them to the point that the system may not be able to react adequately to any sudden demographical shifts or other unexpected factors which may influence the ratio of training to employment prospects.

• 1820

In other words, I think we have to continue to recognize as a basic right the fact that an individual should be entitled to pursue a career, having due regard to all the available forecasting and other information and data, but pursue the career the individual wishes to pursue regardless of any immediate job prospects in the immediate area of the person's residence at any given point in time. The difficulty for those of us in the educational and training field is striking a balance between the aspirations of the population as free and independent human beings and meeting the demands of the economy in the supply of skilled workers in the occupations which may exist.

Charges are constantly made that the established educational institutions and the supporting systems throughout the country are overtraining in some areas, to the detriment of other areas which are being neglected. While such statements can be accepted as having some validity, there is always the inherent danger of viewing what is a very complex sociological process and what are very complex issues in terms which may often be simplistic. While there may be an oversupply of graduates from training institutions in certain trades or occupations, I think we have to be aware that this oversupply is contributed to by a large number of factors, only one of which is the effectiveness of the employment projections: such factors as the location of the training program, the poor counselling or often non-existent or non-available counselling, the mistaken conception of what a trade or career may involve and how it may or may not be suitable to the persons considering it—again a function of counselling. Some people may simply be at a point in their lives where their personal development compels them to do something positive, and an oversubscribed trade may be the only avenue open to them for economic or social or other complex personal reasons.

The solution to these issues, of course, is not an easy one. But I would suggest the answer may be found in a closer examination of the methods by which the different agencies responsible for a linkage between employment opportunities and education and training operate. I think the process is not

[Translation]

essentiel que les établissements de formation d'une province ou d'une région soient organisés pour fournir du personnel bien formé pour répondre aux besoins de la province ou de la région, je crois qu'il faut accepter qu'un bon nombre de ceux qui sont formés dans une région donnée peuvent éventuellement s'en aller dans d'autres régions de la province ou du pays pour poursuivre leur carrière. Il s'agit d'une évolution normale qu'il faut prévoir, planifier et à laquelle il faut s'adapter. Il serait dangereux de trop insister sur la planification de la main-d'œuvre et d'aboutir à un système qui contrôle trop rigoureusement l'accès des stagiaires aux divers métiers et professions; il faut éviter les contrôles qui privent le système de sa possibilité de réagir adéquatement aux changements démographiques soudains et aux autres facteurs imprévus qui peuvent modifier le rapport entre la formation et les possibilités d'emploi.

En d'autres termes, il faut continuer à reconnaître le droit fondamental de la personne à poursuivre une carrière, en tenant soigneusement compte des prévisions disponibles et des autres informations; la personne doit pouvoir poursuivre la carrière qu'elle souhaite, peu importe les possibilités immédiates d'emplois qui existent dans sa région à un moment donné. Ce qui est difficile pour ceux d'entre nous qui s'occupent d'enseignement et de formation, c'est de faire la part entre les aspirations d'êtres humains libres et indépendants et les besoins de l'économie qui réclament des travailleurs spécialisés pour les postes à pourvoir.

Les établissements d'enseignement et les systèmes de soutien sont la cible constante d'accusations selon lesquelles on insisterait trop sur la formation dans certains secteurs au détriment d'autres domaines qui sont négligés. Bien sûr, il y a certainement du vrai dans ces accusations; cependant, il est toujours dangereux de considérer de façon souvent simpliste un processus sociologique extrêmement complexe et des questions qui sont loin d'être simples. Il est vrai que les établissements de formation peuvent produire trop de diplômés pour certains métiers ou professions, mais cet état de fait est attribuable à de nombreux facteurs, dont l'efficacité des prévisions d'emplois. Il y a d'autres facteurs comme l'endroit où le programme de formation est offert, les services de consultation qui laissent à désirer ou bien souvent, qui n'existent même pas, les méprises quant à ce que représente un métier ou une carrière donnée ou ce qu'ils peuvent représenter pour les personnes qui s'y intéressent, ce qui met en cause les services de consultation. Des personnes peuvent avoir atteint un point dans leur vie où leur développement personnel les oblige à faire quelque chose de positif; un métier déjà encombré peut être à ce moment-là la seule possibilité qui leur est offerte pour des raisons économiques ou sociales ou encore des motifs personnels complexes.

La solution n'est pas facile, cela va sans dire. A mon sens, il y aurait cependant intérêt à étudier de plus près les méthodes qu'utilisent les différents organismes responsables pour établir les rapports entre les possibilités d'emplois et les services d'enseignement et de formation. Il ne s'agit pas là d'une tâche

[Texte]

one any single agency, either federal or provincial, can do in isolation. Many of the problems that have been caused in the whole system by the inadequate functioning of manpower planning can be traced to a lack of co-ordinated effort on the part of all those concerned, especially the educational and training institutions. In fact, the lack of full involvement of the training agencies themselves in this projections process may be the single greatest flaw in the whole system, as far as I am concerned.

A few comments on the shortages of skilled tradesmen: while it is generally acknowledged that in this province in most instances we have a manpower surplus, there are nonetheless some shortages of skilled tradesmen in certain areas. Such shortages are much more acute in other parts of Canada where more job opportunities in a wider variety of trades may exist. While part of the reason for this shortage can be attributed to a lack of any training opportunity in the trade or occupation concerned, it is my opinion that it is contributed to in part by an array of often directly contradictory training support programs currently provided through the federal government. On the one hand we have those federal agencies responsible for training support in co-operation with the province promoting the establishment of pre-employment trades training in an institutional setting, while on the other hand, through the various incentive programs, we promote the training of individuals in an on-the-job situation.

It is widely recognized that the best form of training for an individual in an occupation is a combination of institutional and on-the-job training in appropriate proportions, so the person concerned is provided with an adequate grounding in the theory and related elements of his occupation, usually in an institutional setting, and with good practical, hands-on experience in the on-the-job setting. Historically, I think it has been demonstrated that the best trained tradesmen have come through a long and arduous process of learning the trade from the ground up in some form of apprenticeship system whereby the skills are acquired under the tutelage of those who are expert in the occupation. However, the situation today is that in many instances we have students graduating from an institutional pre-employment trades program who are ready then to go into some form of apprenticeship training in order to extend their practical experience and to bring them up that point where they are in fact skilled tradesmen, journeymen tradesmen, but they find their opportunity to get employment in order to get into this apprentice-training process has been blocked by an employer who has been enticed to take somebody off the street by some training incentive program in order to take advantage of the wage breaks and other factors that are involved in these programs. Now, the result of that is a direct contradiction, it seems to me, between two forms of training support that is being perpetrated by the same supporting agency. And when you have a small economy and small employment opportunities such as we have in this province, you can have some very detrimental effects.

[Traduction]

à laquelle un seul organisme, fédéral ou provincial, puisse s'attaquer seul. Bon nombre des problèmes engendrés par une planification de la main-d'œuvre inefficace peuvent être imputés à une mauvaise coordination de la part de tous les intervenants, notamment les établissements d'enseignement et de formation. En fait, à mon avis, la plus grande lacune de tout le système est sans doute l'absence de participation pleine et entière des organismes de formation eux-mêmes au processus de prévision.

J'aurais maintenant quelques observations sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée. On reconnaît généralement qu'il y a des surpluses de main-d'œuvre dans la province de Terre-Neuve; il y a cependant quelques pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains secteurs. Ces pénuries sont beaucoup plus vivement ressenties dans d'autres régions du Canada où il y a plus de possibilités d'emplois dans un nombre de secteurs plus grand. Cette pénurie peut s'expliquer en partie par des possibilités de formation insuffisantes dans le secteur concerné, mais à mon avis, il ne faut pas oublier non plus la série de programmes de soutien à la formation offerts actuellement par le gouvernement fédéral et qui sont souvent contradictoires. D'une part, les organismes fédéraux qui s'occupent du soutien à la formation en collaboration avec les provinces préconisent l'établissement de programmes de formation professionnelle en établissement tandis que, d'autre part, au moyen de divers programmes d'incitation, nous favorisons la formation en cours d'emploi.

Il est largement reconnu que la meilleure formule associe les deux types de formation dans des proportions judicieuses; d'une part, la personne reçoit les bases nécessaires sur le plan théorique et acquiert les différents éléments de son métier, normalement dans un établissement de formation et d'autre part, elle acquiert en cours d'emploi l'expérience pratique. Il a été démontré par le passé, je crois, que les travailleurs les mieux formés avaient subi un lent et difficile processus d'acquisition du métier au moyen d'une sorte d'apprentissage leur permettant d'apprendre sous la direction de travailleurs compétents. La situation se présente différemment de nos jours. Les étudiants qui ont terminé un programme de formation en établissement sont prêts à entreprendre une sorte de formation en apprentissage afin d'approfondir leur expérience pratique et de devenir en fait des hommes de métiers qualifiés. Mais il arrive souvent qu'ils ne puissent obtenir d'emploi pour faire cet apprentissage parce que l'employeur, alléché par les subventions salariales ou d'autres programmes de mesures incitatives a préféré prendre des personnes sans préparation pour les former. Il y a là une contradiction flagrante, me semble-t-il, entre les deux formes de soutien de la formation offerte par le même organisme. Or, cela peut être très nuisible dans une petite économie comme la nôtre dans laquelle les possibilités d'emploi sont réduites.

[Text]

• 1825

The whole concept of training on the job has many positive elements but it cannot really be operated at its best in an environment where the majority of employers are very small. As a consequence, they are ill-prepared to provide any real grounding in the trade or occupation. The whole learning process in that event becomes a very hit-or-miss proposition and of very questionable value. In many cases, there is the temptation to use the incentive program as a means of subsidized labour. And, as you raised a few moments ago, the people are trained and then they leave that employer for other opportunities and so on. I believe we have to have some form of incentive program encouraging employers to hire pre-employment trained persons and to subsidize their apprenticeship period. This would better serve the needs of the employer, it would serve the needs of the training institution and also, most importantly, the student.

If I might comment very briefly on the student selection processes that are currently in place, I think this is one of the very real weaknesses of the present system of subsidized training under the manpower training programs. Under the present system, the Canada Employment and Immigration Commission purchases from the various provincial training agencies a number of training seats in a variety of programs into which the clients are then placed. Primarily, these clients are selected by officials of that department. Now, efforts have been made to establish some form of a joint selection process in some areas. We feel, at least, that we have tried to do that and have had some measure of success with it here at the college and with our local colleagues in the federal employment and immigration offices. However, the criteria in the final analysis is still that subscribed to by the federal officials, provided that the minimum entrance requirements to the course or trade are met by the student. It seems to me that unless a way is found for a closer co-ordination of the two agencies involved in this process so that the primary criteria for selection is more closely related to the potential of the student for success in the course and the trade—the aptitude for the program, the over-all prospects in relation to the student himself, his personal aspirations and the place that he is going to play or the role that he is going to play in society as a whole—that we are not really getting the full potential.

The training is often viewed in its present form as a means of social benefit or social assistance. It is a situation where large numbers of the unemployed segment of the population can be statistically manipulated into a variety of training programs which are not really directly geared to advancing either that particular individual's status or the economic circumstances of the region or the country. Social oriented needs, oriented criteria for selection may be suitable for a social service program, but when one considers the ultimate aim of education and training in terms of the development of human potential and the development of the country's productivity, then other such criteria as ability and potential have to be factors.

[Translation]

Le principe de la formation en cours d'emploi comporte bien des aspects positifs, mais il ne peut être appliqué au mieux lorsque la majorité des employeurs sont des entreprises relativement petites. Par conséquent, ils sont mal préparés à donner les bases réelles du métier. Tout le processus d'apprentissage devient alors question d'essais et erreurs d'une valeur très douteuse. Bien souvent, on est tenté d'utiliser le programme d'incitation comme un moyen d'obtenir de la main-d'œuvre subventionnée. En outre, comme on l'a dit il y a quelques instants, les travailleurs sont formés et s'en vont ensuite ailleurs saisir d'autres occasions. A mon avis, il nous faut des programmes pour inviter les employeurs à embaucher des personnes qui se sont formées avant de prendre un emploi et à subventionner leur période d'apprentissage. Les besoins de l'employeur en seraient mieux satisfaits, de même que ceux de l'établissement de formation et, surtout, de l'étudiant.

J'aurais un mot à dire des méthodes actuellement utilisées pour choisir les étudiants. Je crois qu'il s'agit là d'une des plus graves lacunes du système actuel de subventions à la formation prévues par les programmes de formation de la main-d'œuvre. A l'heure actuelle, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada réserve auprès des divers organismes provinciaux de formation un certain nombre de places dans divers programmes à l'intention de ses clients. Essentiellement, ceux-ci sont choisis par les fonctionnaires de ce ministère. Dans certains endroits, on a tenté d'établir un processus de sélection conjointe. Nous croyons avoir essayé de le faire avec un certain succès chez nous au moyen d'une collaboration entre le collège et les fonctionnaires locaux du ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration. Toutefois, les critères appliqués restent en fin de compte ceux des fonctionnaires fédéraux, pourvu que les exigences minimums d'admission au cours ou au programme professionnels soient respectées par l'étudiant. Il me semble indispensable d'assurer une coordination plus étroite des deux organismes intéressés de façon que les critères de base tiennent davantage compte des possibilités de succès de l'étudiant dans le domaine qu'il a choisi. Sans cela, il sera impossible de tirer pleinement profit du programme, et l'étudiant lui-même ne pourra en tirer que des avantages limités à l'égard de ses aspirations professionnelles et de la place qu'il va occuper, du rôle qu'il va jouer dans la société.

Dans sa forme actuelle, la formation est souvent considérée comme un moyen d'offrir de l'aide sociale. Un nombre élevé de chômeurs peut, statistiquement, être réparti entre divers programmes de formation qui ne feront rien, directement, pour améliorer la situation du chômeur ou la situation économique de la région ou du pays. Pour un programme de service social, il est normal que les critères de sélection tiennent compte des données sociales, des besoins, mais il faut se souvenir de l'objectif ultime de l'enseignement et de la formation qui doivent développer le potentiel des individus et améliorer la productivité nationale; il faut donc tenir compte d'autres critères comme les aptitudes et le potentiel des candidats.

[Texte]

• 1830

In my opinion, the economic support programs for training should be provided in a manner whereby the provincial training authorities can do the selection based on appropriate criteria. Once the student has been admitted to a training program or selected for admission, that student should then have access to a variety of funding and assistance programs which could make it possible for that student to pursue the program into which he has been admitted.

Federal participation with the provinces in this process should then be determined by some suitable cost-sharing arrangement that reflects both the national and the regional needs, as well as reflecting a commitment to the full development of the human resources of the country, but that cost-sharing process should be on a government-to-government basis rather than dealing directly with individual trainees. This is the point, I feel, where most of the problem occurs, where the federal government is dealing with the province in subsidizing the training program, but dealing with individual trainees on an individual basis, and there are too many fingers in the pie.

The flexibility of training programs, I think, has already been alluded to this evening and to meet the demands of the economy and of society in general, obviously I think those of us in education have to adapt methods and processes and administrative procedures whereby we can respond more quickly to training demands when they arise. Many of our present programs are frozen in place long after their full usefulness has been realized. They are frozen there by the sheer inertia of bureaucracy and by the rigid employment criteria of collective agreements with the instructional staff and other personnel, whereby an institution becomes unable to respond in the kind of short timeframe that is needed when training needs are diagnosed when they arrive. I think that can only be overcome by a rather complete overhaul of the way we are now doing things and try to build in more of this flexibility.

Mr. Chairman, I think I should stop at this point, perhaps, to allow the discussion to focus more basically on the interests of your committee, rather than rambling on at any great length.

The Chairman: Mr. Fowlow, I want to assure you that everything you have said today, at least from my point of view, has been exactly the kind of thing that we are interested in. You have opened up an innumerable number of areas I am sure we are going to want to explore. We will start with Mr. Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Si je comprends bien votre exposé, vous vous objectez au nombre d'interlocuteurs qu'il y a pour discuter du problème des étudiants ou de ceux qui sont appelés à travailler.

Est-ce que vous iriez jusqu'à recommander que le provincial seul ou que le fédéral seul devrait avoir juridiction? En d'autres mots, est-ce que vous suggérez une formule qui permettrait aux provinces qui le désirent de déléguer leurs pouvoirs au fédéral. Ce serait le cas des provinces qui sont plus

[Traduction]

A mon avis, les programmes de soutien économiques pour la formation doivent être conçus de façon que les autorités provinciales compétentes fassent la sélection d'après des critères appropriés. Une fois qu'un étudiant a été choisi ou admis à un programme de formation, il faudrait qu'il puisse se prévaloir de divers programmes de financement et d'aide lui permettant de suivre le programme auquel il a été admis.

La participation fédérale, avec les provinces, devrait être ensuite établie selon une formule acceptable de partage des coûts qui tienne compte des besoins nationaux et régionaux et traduise un engagement à l'égard du plein développement des ressources humaines du Canada. Cependant, le partage des coûts devrait se faire entre les gouvernements plutôt qu'entre l'administration et le stagiaire. C'est là, à mon avis, que le gros du problème se pose; le gouvernement fédéral traite avec la province pour subventionner le programme de formation, mais il traite aussi avec les stagiaires pris individuellement. Il y a trop de monde dans tout cela.

Il a déjà été question ce soir de la souplesse que doivent avoir les programmes de formation pour satisfaire les besoins de l'économie et de la société dans son ensemble. De toute évidence, ceux qui s'occupent d'enseignement doivent adopter les méthodes et les dispositions administratives nécessaires pour s'adapter plus rapidement à l'évolution de la demande de formation. Bon nombre de nos programmes actuels restent en place longtemps même s'ils ont perdu leur utilité. Cela s'explique par la simple inertie de la bureaucratie et les critères rigides d'emploi qu'imposent les conventions collectives conclues avec les moniteurs et les autres employés, l'institution devient incapable de réagir rapidement aux nouveaux besoins qui sont décelés. A mon sens, la seule solution possible est une réforme fondamentale qui assure une plus grande souplesse.

Monsieur le président, je crois que je vais m'en tenir là pour que la discussion permette de se concentrer sur les points qui intéressent le comité. Cela sera préférable à une longue dissertation.

Le président: Monsieur Fowlow, d'après moi, tout ce que vous nous avez dit se rapporte directement à nos centres d'intérêt. Vous avez abordé un grand nombre de domaines qu'il serait intéressant d'étudier plus à fond. Je cède la parole à M. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

If I understand your presentation correctly, you object to having too many people meddling in the problem of trainees and of those who want to work.

Would you go so far as to recommend that either the provinces or the federal government should have an exclusive jurisdiction? In other words, would you suggest an arrangement allowing the provinces who wish to do so to delegate their powers to the federal government? That would be done by

[Text]

petites et qui, financièrement, n'ont pas la capacité des grandes. J'aimerais que vous me précisiez cela, parce que, comme vous le savez, en ce qui concerne le Québec, il n'est pas facile de dire au gouvernement du Québec: «Abandonnez vos pouvoirs dans le domaine de l'éducation». Je pense que ce serait une situation qui serait inacceptable. Mais vous avez des problèmes, dans votre partie de notre pays, et je voudrais savoir comment vous envisagez une solution. Est-ce que les deux gouvernements peuvent demeurer en place ou en venez-vous à la conclusion qu'un seul gouvernement pourrait jouer un rôle positif, comme vous venez de l'expliquer?

Mr. Fowlow: That is a very difficult question to answer. I think I would advocate that one government only should play roles in the administration of the training programs and the selection of the kind of programs to be offered and, to be sensitive to the regional needs and aspirations of the people, I think that government should be the provincial government in question. However, to provide the kind of mobility and the kind of opportunities Canadians should be entitled to no matter where they are located, I think the federal government has to have some input. But I would prefer to see that input in the areas of manpower projections and other statistical and support information, and of course financial input in providing some form of at least equality of educational opportunity across the country.

• 1835

I think the present difficulties result from perhaps a refusal to acknowledge the situation as it presently is. Ostensibly, the federal government is not involved in education or training in the provinces. But of course in practice it has been involved for quite some years, most overtly in the last 10 or 15 years through the provision of the kind of financial support programs which have been in place. Inevitably, the person paying the piper calls the tune; either by directly attempting to influence what is happening or through the intimidation of finances, this process is always present.

What I have advocated or I would suggest is that the kind of cost-sharing process in the educational enterprise should be a more direct one. A block of funding, to provide the educational opportunities, should be placed at the disposal of the provinces and administered in the way they feel best meets their regional interests, but having due regard for the national picture at the same time.

Mr. Marceau: Vous n'avez pas abordé la question des richesses naturelles et de l'importance que ce sujet peut avoir pour la population en général. Nous avons entendu des voix différentes depuis que des gens viennent s'adresser à nous; certains sont confiants et d'autres sont sceptiques. Quant à vous, est-ce que vous voyez le développement des richesses naturelles ici, à Terre-Neuve, comme étant un élément d'avenir et, si tel est le cas, quelles suggestions pourriez-vous nous faire pour que, dans le domaine de la main-d'œuvre, on puisse aider les gens de Terre-Neuve à y retrouver leur avenir?

Mr. Fowlow: I do not think there is any doubt our national resources have all to do with our future. Our natural resources have sustained us over the past 400 or 500 years, providing at

[Translation]

smaller provinces that do not have considerable financial means. I would like to have your view on that because, as you know, it would not be easy to ask the Quebec government to relinquish its jurisdiction in the field of education. I personally think it would be unacceptable. But you do have problems in your part of the country and I would like to know what kind of solution you would have in mind. Could the two levels of government still play a role or do you think that just one government could have a positive role the way you just explained?

M. Fowlow: Votre question n'est pas facile. Je serais d'accord, je crois, pour qu'un seul gouvernement intervienne dans l'application des programmes de formation et le choix des programmes à offrir; il doit être au fait des besoins régionaux et des aspirations des travailleurs. C'est pourquoi je crois que le gouvernement qui doit agir est celui de la province. Toutefois, si l'on veut assurer la mobilité et l'éventail de possibilités voulu aux Canadiens de quelque région qu'ils soient, il faut que le gouvernement fédéral intervienne. Mais je voudrais que son intervention se fasse dans le domaine des prévisions de la main-d'œuvre et des autres informations statistiques et de soutien. Bien sûr, il devrait également participer financièrement pour assurer une certaine égalité de chances dans le domaine de l'enseignement.

Je crois que les difficultés actuelles découlent du fait qu'on refuse de reconnaître la situation telle qu'elle est. Officiellement, le gouvernement fédéral ne s'occupe pas de l'enseignement ou de la formation dans les provinces. Naturellement, dans la pratique, il s'en occupe depuis de nombreuses années, surtout depuis 10 ou 15 ans en proposant des programmes d'aide financière. Inévitablement, celui qui paie a son mot à dire, soit directement en tentant d'exercer une influence ou en faisant du chantage avec les ressources financières.

Ce que j'ai préconisé, ce que je proposerais, ce sont des arrangements de partage des coûts de l'éducation qui soient plus directs. Il faudrait mettre à la disposition des provinces un financement global pour l'éducation; les provinces l'administreraient au mieux pour satisfaire leurs intérêts régionaux tout en tenant compte de la situation nationale.

Mr. Marceau: You did not talk about natural resources and their importance for the public in general. Since we came here, we have heard diverging point of views. Some are confident, others are suspicious. Personally, do you consider the development of natural resources in Newfoundland as a promising factor and if so, what are your suggestions in the field of manpower so that we can help the people in Newfoundland to prepare their future?

M. Fowlow: Assurément, nos ressources nationales sont très importantes pour notre avenir. Nos ressources naturelles nous permettent de vivre ou du moins de survivre depuis 400 ou 500

[Texte]

least an element of survival. With the potential for the kind of resources—in other words the increasing value in the world today of the kind of resources we have in our minerals, forestry, hydroelectric, and oil resources, I do not think there is any question that is where the future lies. But I think too the human potential of our people has to be regarded as a natural resource, and a very important one, to be developed. I would suggest that obviously one of the things we have to do is to try to provide training opportunities, where feasible, for our people to be able to take advantage of the natural resource development as it happens and in order to make it happen.

That is a very trite sort of answer and a very obvious sort of answer, and I do not mean to sound flippant at all. The difficulty comes in when you try to put into practice that kind of statement, because you immediately run into all the related problems of small size, small population relatively speaking, the high cost of certain kinds of training programs, as has already been alluded to; a variety of problems—but nonetheless still an objective to be pursued. To train people to take advantage of the opportunities these resources will provide and to educate them to get the most from their human resources, as well—their inner resources.

• 1840

M. Marceau: Monsieur Fowlow, est-ce que vous-même, personnellement, vous favorisez la mobilité de la main-d'œuvre? Croyez-vous, qu'une solution valable consisterait à donner une formation aux jeunes et à leur permettre d'aller dans d'autres provinces pour y vivre ou croyez-vous qu'il est essentiel, comme certains nous l'ont dit, de former les gens pour demeurer ici autant que possible et les empêcher, évidemment, d'aller dans d'autres provinces?

Mr. Fowlow: No, I am quite in favour of full mobility for people. In fact, I suppose I am one who tends to encourage it because I believe that a young person who trains, and moves to another part of the country to live and to work, can only be the richer for that experience. They will inevitably and invariably come back: Newfoundlanders have a propensity for that, perhaps more so than other people; but I think it is a good experience for them to move away, to see how other people live, and to work, and perhaps develop other new interests which may make them permanent residents of another area.

I think it is a two-way process. There are many people from other parts of the country who would want to come and live and work in this part of the country as well. So I encourage it; I support it.

I think, therefore, that the training that we do, despite the lack of immediate employment opportunities in the immediate area, still has some validity, within reason, provided you can maintain a balance of new training as new demands arise and still maintain the opportunity for people to acquire skills nearer home with the relative economic advantage and so on, but still to take those skills elsewhere and to employ them.

M. Marceau: Vous avez également touché, dans votre exposé, l'un des objectifs premiers de notre Comité qui est non seulement d'essayer de trouver des solutions au chômage mais

[Traduction]

ans. Etant donné le potentiel de ces ressources, autrement dit la valeur de plus en plus grande dans le monde d'aujourd'hui des ressources que nous avons, tant minières que forestières, hydro-électriques et pétrolières, c'est sûrement là qu'est notre avenir. Mais il faut également considérer notre capital humain comme une ressource naturelle de la première importance qu'il faut développer. Selon moi, il faut absolument offrir les possibilités de formation, lorsque c'est possible, à nos gens pour qu'ils puissent profiter de l'exploitation des ressources naturelles qui aura lieu, et de façon à y participer activement.

Ma réponse n'apporte rien de neuf, elle reprend des évidences, soit dit en toute déférence. Le problème se pose lorsqu'on essaie de passer à l'action parce qu'on se heurte immédiatement à toutes sortes de petits problèmes: population relativement faible, coût élevé de certains programmes de formation, comme on l'a déjà dit. Il n'en reste pas moins que c'est là un objectif à poursuivre. Il faut former les gens pour qu'ils puissent saisir les occasions que leur offrent ces ressources et il faut les éduquer pour qu'ils fassent appel le plus possible à leurs ressources humaines, à leurs ressources intérieures.

Mr. Marceau: Mr. Fowlow, do you personally advocate manpower mobility? Do you think a realistic solution would be to train young people and allow them to move to other provinces or do you consider essential, the way some people do, to train people to stay here as much as possible and forbid them to go in other provinces?

M. Fowlow: Je ne suis pas en faveur d'une mobilité absolue. En fait, je suppose que j'encourage la mobilité parce que, à mon avis, le jeune qui acquiert une formation et s'en va vivre et travailler ailleurs connaît une expérience enrichissante. Mais il est inévitable qu'il revienne: Les Terre-neuviens reviennent toujours chez eux, beaucoup plus que les autres peuples; mais c'est une bonne expérience de s'en aller ailleurs pour voir comment on y vit, comment on y travaille et peut-être même pour acquérir de nouveaux intérêts qui aboutiront à une installation permanente.

Mais cela se fait dans les deux sens. Bien des gens d'autres régions de notre pays voudraient venir vivre et travailler ici. J'encourage donc la mobilité, je l'appuie.

Je pense donc que la formation que nous assurons, même s'il n'y a pas de possibilités immédiates d'emploi dans la région, reste utile dans une certaine mesure, pourvu qu'on puisse assurer une correspondance entre la nouvelle formation et les demandes nouvelles. Les gens peuvent acquérir des compétences qui leur permettent de travailler chez eux étant donné la situation économique, mais ils peuvent aussi, grâce à ces nouvelles compétences, prendre du travail ailleurs.

Mr. Marceau: You also talked in your presentation of one of the main objectives of our committee which is to find not only

[Text]

également d'essayer de trouver des solutions à ce problème qui découle du fait qu'il y a des emplois qui ne sont pas comblés.

Si j'ai bien compris, vous n'êtes pas en mesure, ici dans cette province, d'avoir des informations suffisantes pour évaluer les perspectives futures en matière d'emplois. Vous semblez croire qu'il serait utile que le gouvernement fédéral prenne la responsabilité de fournir davantage d'informations pour mieux savoir quels seront les développements futurs. Est-ce que vous croyez que seul le gouvernement a cette responsabilité ou croyez-vous que les compagnies devraient avoir un rôle dans ce domaine qui consiste à évaluer les perspectives d'emplois? Comment voyez-vous le rôle des compagnies et le rôle du gouvernement au niveau de ces statistiques qui pourraient être données pour aider les jeunes à construire leur avenir?

Mr. Fowlow: I think what has to happen is that it has got to be a concerted effort of all parties concerned. I did not mean to imply that it should be the responsibility of the federal government. Quite the contrary. The federal government's access to detailed information at the local and regional level is often very inadequate and I think there has got to be the mechanism in place with the private industry sector, with the provincial and municipal governments, and, above all, with the training institutions themselves.

When alluding to the lack of access to this information, I was not by implication suggesting that that was anyone's responsibility in particular. I am sure that in many filing cabinets and in the back tapes of computers and whatnot, there must be reams of information, but the access to it on the part of people like myself is very difficult to come by; and by the same token, we have not administratively geared ourselves, as training institutions, to really pursue that information as well. I think there has to be a coming together of the whole business, including those of us in the training sector, with respect to these kinds of projections.

• 1845

The Chairman: Thank you very much, Mr. Marceau. Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Fowlow, may I say at the outset that your observations are very well taken and I have found them most informative. I think you have grasped the problem extremely well and I enjoyed listening to what you had to say. Employment forecasting is one of the major problems today, not only in Canada but in the world. We are finding out, at least I have been finding out in some of the research I have been doing, that Britain and Germany are having the same problems as we are in Canada in being able to forecast what is required for the future, not only in the long term but in the short term as well. We also have a worldwide shortage of skilled trades. It is not just Canada or North America that is experiencing that, it is Germany, it is Britain, it is Australia, who, I understand, will be here in another month on a trade mission trying to attract skilled Canadians to move to Australia. So we are all facing the same problems. The solutions are a little more difficult.

[Translation]

solutions to unemployment, but also to the problem of vacant positions that can't be filled.

I think you said that in this province you can't have adequate information to evaluate future employment opportunities. You seem to believe it would be useful to have the federal government take the responsibility to give more information on future trends. Do you think this is an exclusive responsibility of the government or should the companies participate in the evaluation of the employment opportunities? What should the companies and government do to provide statistics to help young people plan their future?

M. Fowlow: Il faut qu'il y ait concertation de toutes les parties intéressées. Je ne voulais pas dire que c'était la tâche du seul gouvernement fédéral, au contraire. Bien souvent, le gouvernement fédéral n'a pas accès à toute l'information voulue aux niveaux local et régional, et je crois qu'il faut mettre en place un dispositif avec le secteur privé, les provinces et les municipalités et, surtout, les établissements de formation.

Lorsque j'ai parlé du manque d'accès à l'information, je n'ai voulu blâmer personne en particulier. Je suis sûr qu'il y a une mine d'information dans les classeurs et sur les rubans magnétiques des ordinateurs, mais il n'est pas facile à des gens comme moi de les consulter; par ailleurs, des institutions d'enseignement comme la nôtre n'ont pas vraiment pris toutes les dispositions administratives pour obtenir cette information. Je crois qu'il doit y avoir collaboration de tous les intéressés, y compris les établissements de formation, à l'égard de ces prévisions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Marceau. Monsieur McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Monsieur Fowlow, je tiens tout d'abord à dire que vos observations ont été reçues en très bonne part; vous nous avez donné beaucoup d'information. A mon avis, vous avez saisi le problème on ne peut mieux, et je vous ai écouté avec grand plaisir. Les prévisions de l'emploi sont l'un des grands problèmes de nos jours, non seulement au Canada, mais également dans le monde. Nous constatons, en tout cas j'ai pour ma part constaté, grâce à mes recherches, que la Grande-Bretagne et l'Allemagne éprouvent les mêmes problèmes que nous lorsqu'ils essaient de prévoir les besoins non seulement à long terme mais également à court terme. Il y a également une pénurie mondiale de main-d'œuvre spécialisée. Ce n'est pas le seul fait du Canada ou de l'Amérique du Nord, mais également de l'Allemagne, de la Grande-Bretagne, de l'Australie qui, je crois, enverra chez nous dans un mois une mission commerciale pour essayer de recruter des Canadiens spécialisés pour l'économie australienne. Nous éprouvons donc tous les mêmes problèmes. Mais les solutions ne sont pas faciles.

[Texte]

I was particularly interested in one of the things you talked about on provincial and regional training. Something is being attempted right now which I am familiar with called community industrial training committees. I do not know if you have heard of this program. It is done on a regional basis rather than on a provincial basis, although it is done with Manpower and provincial government co-operation. What happens is that a local committee is set up with individuals from industry sitting on this committee and actually chairing the committee. These people are trying, through their committee work, to find out what that region is going to require over the next period of time, whether it be one, two, five, ten years; the types of skills that are going to be required. They work in co-operation with the community colleges in their areas, and it is partly funded by the province and partly funded by the federal government. It is mainly oriented towards support of the implementation of employer-sponsored training, and by means of attracting employers on the committee it adds, if I can use this terminology, and I should be very careful, a sense of legitimacy to the whole thing, believability to the requirements of that particular area, because it does involve local industry.

Is that the type of thing you were getting at when you were talking about the provincial and regional supply problems; that you should involve the people in the region who are doing the hiring, who are the decision-makers, rather than the bureaucrats?

Mr. Fowlow: Yes, I think that is the kind of thing I was alluding to. I did not have any particular solution in mind at the time but I think that is a promising approach, or a possible solution certainly. Just as the national weather forecast can vary quite a bit from where you happen to be sitting at any given moment, I think the national employment picture varies almost community by community, obviously, and the closer the mechanism that is established can be placed in terms of local job opportunities or the region surrounding the training institution or the provincial training system, whatever the particular thing under discussion at the time, the closer you can get it to the grassroots, which is a favourite political word, the more accurate your information is likely to be, or the more timely and appropriate.

• 1850

Mr. McDermid: Do you, as a principal of a community college, have enough latitude to change rapidly enough for local conditions, or regional conditions?

Mr. Fowlow: We do not have as much as we would like but we certainly have much more than was previously the case when we were a part of a vocational system administered directly by the province. As a community college, with a local board of governors and with a form of block funding voted annually by the legislature, we are now in a much more flexible position and in a much better position to respond to the local conditions than we were previously.

For example, we had a request a short time ago, just earlier this spring, from one of the major employers, one of the major paper companies in the area, which anticipated a shortage of trained woods workers. We were able, within three weeks of

[Traduction]

J'ai relevé un point lorsque vous avez parlé de la formation provinciale et régionale. On essaie à l'heure actuelle d'appliquer une nouvelle formule, celle des comités communautaires de formation industrielle. J'ignore si vous avez entendu parler de ce programme. Il s'applique sur une base régionale plutôt que provinciale, bien qu'il fasse appel à une collaboration de la main-d'œuvre et des gouvernements provinciaux. Les comités sont formés à l'échelon local, avec le concours de représentants de l'industrie qui président le comité. Ces groupes de travail s'efforcent d'établir les besoins de la région sur une certaine période, que ce soit un, deux, cinq ou dix ans, et les types de compétences qui seront nécessaires. Ils travaillent en collaboration avec les collègues d'enseignement professionnel de la région et ils reçoivent leur financement de la province et du gouvernement fédéral. Ces comités s'occupent surtout de la formation parrainée par l'employeur; en faisant appel à la participation des employeurs, ils assurent une sorte de légitimité, si je puis dire—je dois être prudent dans le choix de mes termes—une sorte de crédibilité aux exigences de la région, justement parce que l'industrie locale a son mot à dire.

Est-ce le genre de formule que vous aviez en tête en parlant des problèmes d'offre à l'échelon provincial et régional; autrement dit, on fait appel aux employeurs, à ceux qui prennent les décisions, plutôt qu'aux bureaucrates.

M. Fowlow: Effectivement, c'est à ce genre de formule que je songeais. Je n'avais pas de solution précise en tête à ce moment, mais c'est une approche prometteuse, une solution possible. Les prévisions météorologiques nationales peuvent être très différentes selon l'endroit où vous vous trouvez; de la même façon, la situation nationale de l'emploi change pratiquement de localité en localité. De toute évidence, l'information a des chances d'être plus exacte, rapide et utile si le mécanisme établi peut tenir compte des possibilités d'emploi dans la localité ou la région de l'établissement de formation ou du système provincial de formation, selon le cas, s'il peut être plus près de la base, pour reprendre un terme bien populaire.

M. McDermid: Comme directeur d'un collège d'enseignement professionnel, avez-vous assez de latitude pour vous adapter rapidement à la situation locale ou régionale?

M. Fowlow: Pas autant que nous le voudrions, mais nous avons certainement plus de latitude que lorsque nous faisons partie du système d'enseignement professionnel administré directement par la province. Le collège est dirigé par un conseil local de gouverneurs et reçoit un financement global voté chaque année par l'Assemblée législative; nous avons donc beaucoup plus de souplesse et nous sommes beaucoup mieux en mesure qu'auparavant de nous adapter à la situation locale.

Par exemple, il y a quelque temps, ce printemps, l'un des principaux employeurs de la région, un important fabricant de papier, nous a fait une demande parce qu'il prévoyait une pénurie de travailleurs forestiers. Nous avons pu, dans les trois

[Text]

that request, to re-establish a basic logging program that we had had on the shelf for about four years, and to respond to that request and to begin training in that area; and I think that that was directly attributable to the fact that we dealt directly with the company concerned, that there was no third party. I should add that the Canada Employment people were willing to sponsor it but the thing clicked together much more readily than it could have in any other format.

Mr. McDermid: Let me ask you this—give a mainlander a bit of a lesson. What do you teach in your community college here?

Mr. Fowlow: We teach—if I can put it in a sort of a range—we teach basic literacy education, academic up-grading, and twelve or fifteen different trade courses; we have a two-year diploma in applied arts programs and we have some diploma and technology programs on the drawing boards for September of this year. In addition to that, we have a wide variety of general interest and vocational up-grading and other programs that we offer on a part-time basis throughout this whole region which enrolls about 2000 or so students on a part-time basis. We have a full-time equivalent enrolment of about 650 places.

Mr. McDermid: You say you have a range of about fifteen trades. What trades would you be teaching here?

Mr. Fowlow: Well, many of these are the so-called traditional trades: a variety of business education; beauty culture; drafting; welding; plumbing; carpentry; electrical linemen; heavy duty equipment mechanics; automotive mechanics; heavy duty equipment operators; truck drivers; forest harvesters; all practical skill trades—some are apprenticeship trades; commercial cooking; bartending; waiter-waitress training; occupational exploration, as Mr. Hodder has mentioned, and the other similar programs. I could provide the committee with a copy of our program or calendar if that would be of any assistance.

Mr. McDermid: Yes, I would appreciate a copy of that.

Mr. Fowlow: I will see that one is supplied. I do not have one with me.

Mr. McDermid: Is there anything that you are not doing that you would like to be doing here?

Mr. Fowlow: Oh goodness, yes. We have sort of taken as a premise, as have our board of governors, that we have to develop as a college in the major resource areas of this region of Bay St. George, and these are primarily in fishery, agriculture, forestry and tourism, and there are an awful lot of programs that we would like to see established in all of these sectors. We are working with the College of Fisheries and act as a kind of broker for many of the programs that they have available for this region. We do have a general farm worker course established, which just started last year, and we are sort of working on all of these fronts. We just began a travel counsellor program in this past September.

When one sits and looks at the potential of the area and the kinds of things that can be done, the list is almost endless; but

[Translation]

semaines, rétablir un programme de base sur l'exploitation forestière que nous avons mis de côté depuis quatre ans et commencer à dispenser une formation dans ce domaine; cela était possible parce que nous avons traité directement avec la société, sans l'intervention d'une tierce partie. Je m'empresse d'ajouter que les fonctionnaires d'Emploi Canada étaient disposés à parrainer ce programme, mais l'organisation s'est faite beaucoup plus facilement que de toute autre façon.

M. McDermid: J'ai une autre question. Donnez une leçon à un type du continent. Qu'enseignez-vous dans votre collège?

M. Fowlow: Je puis peut-être établir un certain ordre: il y a tout d'abord l'instruction de base, ensuite le perfectionnement de la formation générale et ensuite 12 ou 15 cours de métiers différents; nous offrons aussi des programmes d'arts appliqués permettant d'obtenir un diplôme en deux ans et nous prévoyons pour septembre prochain des programmes et des diplômes dans le domaine technologique. En outre, nous avons une multitude de programmes d'intérêt général et de perfectionnement professionnel que nous offrons à temps partiel à toute la région et auxquels sont inscrits quelque 2,000 étudiants à temps partiel. Nous avons quelque 650 places pour les étudiants à temps plein.

M. McDermid: Il y a une quinzaine de métiers, dites-vous. Lesquels?

M. Fowlow: Un bon nombre sont des métiers dits traditionnels: affaires, esthétique, dessin, soudure, plomberie, charpente, monteur de réseaux électriques, mécanicien de machinerie lourde, mécanicien automobile, opérateur de machinerie lourde, chauffeur de camion, exploitation forestière, tout dans le domaine pratique. Il y a des métiers pour lesquels il y a apprentissage comme la cuisine commerciale, le métier de barman et de serveur. Il ne faut pas oublier les programmes d'essais dont M. Hodder a parlé ni les autres programmes semblables. Je pourrais remettre au comité un exemplaire de notre programme ou de notre calendrier si cela peut être utile.

M. McDermid: Volontiers.

M. Fowlow: Je n'en ai pas pour l'instant, mais je m'en occuperai.

M. McDermid: Y a-t-il des projets que vous souhaiteriez réaliser?

M. Fowlow: Que si. L'hypothèse de travail que nous avons adoptée, de même que notre conseil des gouverneurs, c'est que nous devons nous développer comme un collège situé dans une région, celle de Baie St-Georges, qui exploite les grandes ressources: pêche, agriculture, forêts et tourisme. Il y a un grand nombre d'autres programmes que nous voudrions offrir dans tous ces secteurs. Nous travaillons en collaboration avec le collège des pêches et agissons à titre d'intermédiaires pour bon nombre des programmes qu'il offre dans cette région. Nous avons entrepris l'année dernière un programme de formation de travailleurs agricoles, nous travaillons sur tous ces fronts à la fois. En septembre dernier, nous avons commencé à offrir un programme de conseillers en voyages.

Quand on regarde le potentiel de la région et tout ce qu'on pourrait faire, la liste est interminable; par contre, il ne faut

[Texte]

by the same token, we have to remember that we are a portion of the provincial training capability and we have to be in a position where some of the training that we provide is also available to other parts of the province. In fact, it is almost a reverse situation; we have to have so much training available to the rest of the province in order to sustain us to do the activities that are indigenous to this region which, by virtue of small numbers, are not self-sustaining over long periods.

• 1855

Mr. McDermid: Okay. One final question.

One of the things we have found on this particular trip, and, surprisingly enough, I have found in Ontario as well, is that equipment in our schools is not keeping up with the times, especially that for the special skilled trades: the metal workers, the tool and die makers, this type of thing—the schools are not, in fact, keeping up with the rapid expansion of technology and bringing in the proper equipment. Would you like to see the federal government, within its manpower, once the skills required in the country are established, help with the capital costs of equipment in the various trade schools?

Mr. Fowlow: Yes, this is absolutely necessary. The trade schools in this province and the actual institutional core of this college, which was part of that system, was set up in the early '60s under a process whereby the federal input was upwards of 90 per cent, and at that time the schools were equipped. Because of just the unavailability of capital for re-equipping them, in many instances, or the shortage of it, the result is that they have not been re-equipped, and, as I think Mr. Hodder alluded to, much of this equipment has been in place since 1960. It is obsolete, it is worn out, and, in many cases, technologically obsolete, and there is just not the money at the present time to replace it.

Mr. McDermid: One of the interesting things in this community industrial training committee that has come up is that industrialists have gotten together on these committees and have started to compare notes, and have in fact said: "I would like my fellow trained on a certain lathe but I cannot free up my lathe in my plant for an apprentice". That seems to be a common problem, and they all get together and decide what piece of equipment maybe the local community college should purchase. The funding of that thing, of course, is very difficult in times of restraint and it may be that some of the programs that are being conducted now are not doing the job and that some funds could be rechannelled where it makes more sense.

Mr. Fowlow: I believe that would be very helpful and very necessary . . .

Mr. McDermid: That makes sense to you as an educator?

Mr. Fowlow: Oh, yes.

Mr. McDermid: Okay. Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Mr. McDermid.

Mr. Fowlow, I would like to say that I found your presentation extremely interesting and I know that my colleagues agree with me that it is so interesting that we could go on all night.

[Traduction]

pas oublier que nous faisons partie d'un système provincial de formation et nous devons être en mesure d'assurer une certaine partie de cette formation aux autres régions de la province. En fait, c'est presque l'inverse; nous devons assurer de nombreux services au reste de la province pour pouvoir nous permettre les activités propres à cette région-ci, activités qui à long terme ne seraient pas possibles à cause des effectifs réduits.

Mr. McDermid: D'accord. Une dernière question.

Nous avons constaté à Terre-Neuve, et, chose étonnante, en Ontario, que le matériel de nos écoles est démodé, surtout pour les métiers spécialisés comme la métallurgie et l'outillage-ajustage. En fait, les écoles ne suivent pas l'expansion rapide des techniques et n'ont pas le matériel voulu. Voudriez-vous que le gouvernement fédéral, une fois que les compétences nécessaires au Canada sont connues, défraient les écoles de métiers d'une partie du coût de ce matériel?

Mr. Fowlow: Oui, c'est indispensable. Les écoles de cette province et le noyau initial de ce collège-ci, qui faisait partie du système, ont été créés au début des années 60 et la participation fédérale dépassait les 90 p. 100. A cette époque, les écoles étaient bien équipées. Faute de capitaux, le rééquipement ne s'est pas fait. Comme l'a signalé M. Hodder, je crois, une bonne partie de ce matériel est là depuis 1960. Le matériel est périmé, usé, et dans bien des cas, dépassé sur le plan technique. Et nous n'avons pas d'argent, pour l'instant, pour le remplacer.

Mr. McDermid: Les comités communautaires de formation industrielle comportent un aspect intéressant. Ils ont permis des rencontres entre les industriels qui ont pu comparer leurs notes. Ainsi, l'un dira qu'un de ses travailleurs devrait apprendre à utiliser un certain tour, mais qu'il ne peut utiliser celui de son entreprise pour l'apprentissage. C'est là un problème courant. Les industriels se réunissent donc et décident quel matériel le collège local d'enseignement professionnel doit acquérir. Le financement est évidemment très difficile en période de restrictions. Il se peut que certains programmes offerts à l'heure actuelle ne donnent pas les résultats voulus et que des meilleurs choix budgétaires puissent s'imposer.

Mr. Fowlow: Je crois qu'il serait utile et nécessaire . . .

Mr. McDermid: Cela a-t-il du sens pour vous qui vous occupez d'enseignement?

Mr. Fowlow: Bien sûr.

Mr. McDermid: D'accord, merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur McDermid.

Monsieur Fowlow, je dois dire que votre exposé a été extrêmement intéressant et je suis sûr que mes collègues sont d'accord avec moi. On aurait pu continuer toute la soirée.

[Text]

You really touched on many of the areas that have been raised as areas of concern everywhere we have gone.

I have five or six areas I would like to cover, so—number one: could you tell me, just in a nutshell, what is the essential difference, the basic difference, between this particular institution and the other 16 or 17 trade and technical colleges in Newfoundland? Is there more autonomy here than elsewhere?

Mr. Fowlow: Yes. I think the basic difference is an administrative one, in that the control over the manner and method of financial expenditure and the kind of priorities and so on has been placed in the hands of the local board of governors and the administrative decisions are made by the board of governors as opposed to being made by the department of education. So what you have done, really, is that you have removed one level of bureaucracy and therefore allowed the whole process to take place on a much more intimate and locally relevant basis.

The Chairman: What I am assuming from that is that because there is more autonomy—if that is the right word, in this institution than in others, you probably have something more to say about the kind of courses you teach, the selection of courses. Has there ever been study done to have a look at the graduates from this institution—as I know it is different than some others—to see if this process has been more successful in putting its finger on, first, what we should be teaching, and second, whether or not they have been more successful in finding meaningful employment later. Has that kind of follow-up ever been done, or has it been contemplated?

• 1900

Mr. Fowlow: It is a better system in some respects. I suspect that the quality of the graduate coming out of an individual course, whether it is conducted here or in some other vocational school, probably does not vary greatly because the content is about the same, the equipment is equally obsolete, and so on.

The Chairman: Yes.

Mr. Fowlow: I think the difference would have to be, in some measure, the ability of the institution to respond, the time frame over which that response was carried out and, in fact, the sensitivity to the local condition and to the local need. But, to answer your question directly, no, as far as I am aware no such study has yet been done, but, again we have only been in operation about three years and it is difficult to make any real judgments after so short a time.

The Chairman: I would be very interested in those kinds of figures in the next few months—in the next two or three years, if they are ever available. I think that would be very interesting, just to see what the difference would be.

One thing, which perhaps we can clear up very quickly—Mr. Hodder raised it and I am interested in it—is this 52-week rule. He said that if they rise to a basic level of grade 8 or grade 9 and they have had 52 weeks, that is all they are entitled to; they get out and they do not continue with more training. Do they have to leave only for a certain period and then can come back? How does that work?

[Translation]

Vous avez abordé une bonne partie des questions qui ont été soulevées partout où nous sommes passés.

Il y a cinq ou six questions sur lesquelles je voudrais revenir. Tout d'abord, pourriez-vous m'expliquer en quelques mots la différence essentielle entre cet établissement-ci et les 16 ou 17 autres collèges d'enseignement technique et écoles de métiers de Terre-Neuve? Jouit-il d'une plus grande autonomie?

M. Fowlow: Oui. La différence essentielle est d'ordre administratif. Le contrôle des dépenses et l'établissement des priorités, par exemple, relèvent du conseil des gouverneurs et c'est encore le conseil qui prend les décisions administratives et non le ministère de l'Éducation. En fait, on se trouve à avoir supprimé un niveau de bureaucratie. Il est donc possible d'agir de façon beaucoup plus particulière, mieux adaptée à la localité.

Le président: J'en déduis que grâce à cette autonomie plus grande, si je choisis bien mes termes, vous avez une plus grande latitude, sans doute, dans le choix des cours à dispenser. A-t-on jamais fait une étude des diplômés de votre institution pour savoir s'ils présentent une différence par rapport aux autres, pour voir si vos méthodes ont permis de mieux choisir ce qu'il fallait enseigner et si vos élèves ont eu plus de facilité à trouver un emploi intéressant. A-t-on jamais fait ou envisagé de faire ce genre de contrôle?

M. Fowlow: Notre système est préférable sous certains rapports. Je crois que la qualité des diplômés, qu'ils aient suivi leurs cours ici ou dans une autre école, ne diffère pas beaucoup parce que le contenu des cours est le même, et le matériel est tout aussi déshéant, par exemple.

Le président: Entendu.

M. Fowlow: Je crois que la différence doit dans une certaine mesure tenir à la possibilité d'adaptation de l'institution, au délai de réaction et à la sensibilisation à la situation et aux besoins de la localité. Pour répondre directement à votre question, je ne crois pas qu'on n'ait jamais fait d'étude de ce genre, mais l'institution ne fonctionne de cette façon que depuis trois ans et il est difficile de faire une évaluation sérieuse aussi rapidement.

Le président: Si jamais vous avez des chiffres au cours des prochains mois ou des deux ou trois prochaines années, je voudrais les connaître. Il serait très intéressant de savoir s'il y a une différence.

Il y a une question qu'on pourrait peut-être tirer au clair très rapidement: M. Hodder a parlé de la limite de 52 semaines. Selon lui, si les étudiants atteignent la huitième ou la neuvième année au cours de leurs 52 semaines, ils doivent s'en tenir là, on ne leur dispense plus aucune formation. Peuvent-ils partir un certain temps et ensuite revenir? Comment cela se passe-t-il?

[Texte]

Mr. Fowlow: They have to leave only through a lack of financial resources. I think this is something that I should make clear. The program itself does not put them out. The sponsor, who up to that point has been providing them with a training allowance, is not permitted to extend that allowance beyond that period because of the regulations governing the allowance.

The impact on the individual invariably is that he leaves the course because he cannot afford to stay there. From the point of view of the institution, there is no requirement for him to leave, he can stay in perpetuity, but because the sponsor is sponsoring him and because that sponsor owns that seat, in the sense that it has been bought and paid for, this is what causes the student to leave.

The Chairman: Mr. Hodder gave as an example that someone could come in with a grade 6 potential and would rise to a grade 8 or grade 9 level, which would then qualify him to take a particular trade. But because his sponsorship has run out, he is finished, he cannot get the trade now, when he is qualified to take a trade. What is your personal feeling on that? Is there some inflexibility? Is there some way of overcoming this problem?

Mr. Fowlow: There is certainly a need for flexibility and flexibility would accommodate the problem, but I think these conditions would always have to be assessed on an individual basis. The fear, I am sure, on the part of the sponsoring agency, is that if this were a wholesale dispensation, it would be unduly taken advantage of in many instances.

I think the flexibility nonetheless should be there, after proper consultation with the individual, the training agency and the sponsor. I would like to see a little more flexibility there. In fact, that flexibility has existed from time to time, but recently, with financial restraints and so on, everything has tightened up and invariably some people are always hurt when you begin to draw lines.

The Chairman: Mr. McDermid covered with you the question of the importance of having equipment up to date, especially with the metric system in use now; people are still working with equipment that does not apply to that new system, which industry has adopted. I would like to cover the question, not of upgrading equipment but of upgrading instructors. We have heard from NATI, which is the Newfoundland Association of Trade Instructors. They made a very strong presentation to the effect that some system be put in place to allow the instructors themselves who graduated in 1958 or 1962 to retrain, it is a matter not only of the equipment, but they themselves have not been able to keep pace with the new technology and, therefore, this would be reflected in the quality of students. Do you have any comment on that particular proposition?

Mr. Fowlow: I think it is very necessary, and this institution, through our board of governors, has discussed the same thing. We are a strong advocate of establishing some process whereby not only could that be done but it would, in fact, be a mandatory process that would keep instructors in a position where they would be up to date. Unfortunately, the educational leave provisions which have existed up to now and the kind

[Traduction]

M. Fowlow: Ils doivent partir seulement à cause d'un manque de ressources financières. Il faut être bien clair là-dessus. Ce n'est pas à cause du programme lui-même qu'on les renvoie. Le parrain qui verse des allocations de formation ne peut les accorder pendant plus de 52 semaines à cause des règlements en vigueur.

Cependant, invariablement, l'étudiant doit s'en aller parce qu'il ne peut se permettre de rester. L'établissement ne lui demande pas de se retirer; il reste tant qu'il veut. Cependant, sa place lui est assurée par le parrain, et si celui-ci retire son soutien, l'étudiant doit souvent partir.

Le président: M. Hodder a donné l'exemple d'une personne qui arrive avec l'équivalent de la sixième et qui atteint le niveau de la huitième ou de la neuvième année, ce qui lui permet d'apprendre un métier. Mais comme le parrain retire son soutien, c'est terminé, il ne peut apprendre le métier alors qu'il aurait la préparation voulue. Qu'en pensez-vous? N'est-ce pas un peu rigide? Y a-t-il une solution?

M. Fowlow: Il faudrait certainement une plus grande souplesse, ce qui permettrait de régler le problème, mais je crois qu'il faut juger chaque cas individuellement. Ce que craint l'organisme qui parraine les étudiants, c'est que la suppression de cette règle n'entraîne des abus.

Il n'en faudrait pas moins une certaine souplesse, après consultation de l'intéressé, du parrain et de l'établissement de formation. Je souhaiterais une plus grande souplesse. On retrouve cette souplesse de temps à autre, mais à cause des restrictions, par exemple, tout est devenu beaucoup plus rigide dernièrement, et lorsqu'on commence à imposer des limites, il y a des gens qui en souffrent.

Le président: M. McDermid a parlé avec vous de la nécessité d'avoir du matériel moderne, surtout maintenant que le système métrique a été adopté; les étudiants travaillent encore avec du matériel qui n'est pas adapté au nouveau système que l'industrie doit appliquer. Je voudrais quant à moi parler non pas du matériel, mais du perfectionnement des moniteurs. Nous avons entendu le point de vue de NATI, la Newfoundland Association of Trade Instructors. Elle nous a présenté un mémoire très convaincant réclamant la mise en place d'un système permettant aux moniteurs qui ont obtenu leur diplôme en 1958 ou 1962 de se recycler. Il n'y a pas que le matériel. Les moniteurs eux-mêmes n'ont pu suivre la nouvelle technologie et la qualité de la formation doit s'en ressentir. Quel est votre point de vue?

M. Fowlow: C'est indispensable. Notre conseil des gouverneurs en a déjà parlé. Nous réclamons avec vigueur l'établissement d'un mécanisme qui non seulement permettrait aux moniteurs de recycler mais qui leur en ferait également une obligation. Malheureusement, jusqu'à aujourd'hui, les dispositions sur les congés d'étude et le perfectionnement des moniteurs ont souvent insisté davantage sur l'acquisition de diplômes

[Text]

of upgrading of instructors that has taken place has unfortunately in many instances been a pursuit of paper qualifications and not a getting back into the skills of the actual trade or technology involved, and that is long overdue.

• 1905

The Chairman: Yes, and, for example, going back to industry for six months or nine months or a year.

Mr. Fowlow: Yes, exactly.

The Chairman: Now let me tie that question in with another question. I do not know if you meant this or not, but you were talking about the inflexibility to change, the bureaucratic system, and other pressures. Could one of those be—the instructors are unionized, they form a powerful lobby group, and they themselves—if you have 150 instructors in a particular trade in the province and it is decided or it is seen that we are overtraining in this particular area, obviously there will be a lobby on the part of the instructors: let us not cut back. Is that, realistically, part of the political pressures or others brought to bear which make change difficult; and secondly, could this idea of retraining instructors, not only upgrading in their own fields but possibly even retraining, if that were available with some job guarantees—would that help? Is there a problem? Secondly, would that help solve it?

Mr. Fowlow: I can answer that by saying yes to both questions. That certainly is a factor. It is always a factor in any administrative decision, and secondly, the aspect of retraining is one which has to be explored and used as much as possible. In the past year we have eliminated at least four positions, but filled them with existing staff who willingly offered themselves to be retrained or else had had the skill previously and were willing to bring it up to a par level where it could be used. That process, if it is put forward in a congenial atmosphere with some supporting funds to allow one to do it, I think does have a lot of promise.

The Chairman: I have just two other questions. One, you were talking about the selection process and your comments on the selection process for courses sponsored by Canada Manpower: I want to ask you not about that but what about the process by which Canada Manpower determines in the first place which trades they are willing to purchase seats for? In other words, I heard the comment in P.E.I., in talking to the government of P.E.I., that Canada Manpower makes use of StatsCan information, and while that StatsCan information may reflect national needs and the needs of a national labour force, it does not necessarily reflect regional needs and regional aspirations. Therefore Canada Manpower is often coming and saying, we would like to sponsor 10 seats in such and such a course; but it could be that at the local government level or institutional level there is not a desire to have 10 seats in that course. Does Canada Manpower ever come to you and say which courses would you like us to sponsor?

Mr. Fowlow: Yes, there is a process in place whereby that happens. I think the situation you describe is a very real problem, but the mechanism is in place whereby Canada Manpower and provincial officials discuss the allocation of seats through the means of the Manpower Needs Committee

[Translation]

mes que sur un véritable recyclage du point de vue technologique ou professionnel. Il y a longtemps que des modifications s'imposent.

Le président: Il faudrait, par exemple, retourner dans l'industrie pendant six, neuf ou douze mois.

M. Fowlow: C'est cela.

Le président: Je voudrais rattacher cette question à la suivante. J'ignore ce que vous avez voulu dire au juste, mais vous avez parlé d'un manque de souplesse face au changement, du système bureaucratique et d'autres pressions. L'un des facteurs serait la syndicalisation des moniteurs. En effet, ceux-ci constituent un groupe de pression puissant. Mettons qu'il y ait 150 travailleurs dans un domaine particulier dans toute la province et qu'il soit décidé ou constaté qu'on forme trop de moniteurs dans ce domaine. Il est évident que les moniteurs s'opposent à toute coupure. Cela fait-il normalement partie des pressions politiques et autres qui empêchent le changement? Serait-il utile de recycler les moniteurs plutôt que simplement les perfectionner dans leur propre domaine en leur donnant des garanties d'emploi? Y a-t-il un problème? Cela serait-il un élément de solution?

M. Fowlow: Je puis répondre aux deux questions par l'affirmative. Il est certain qu'il s'agit là d'un facteur dont toute décision administrative doit tenir compte. Deuxièmement, il faut étudier la question du recyclage et recourir à cette solution le plus possible. Au cours de l'année écoulée, nous avons éliminé au moins quatre postes, mais nous les avons comblés avec le personnel existant, qui était disposé à se recycler ou à perfectionner ses connaissances pour atteindre le niveau exigé. Si tout cela se fait dans un climat de bonne entente et que le soutien financier est là, c'est une solution qui sera très intéressante.

Le président: Il me reste deux questions. Vous avez parlé du processus de sélection, notamment des cours parrainés par Main-d'œuvre Canada. Ce que je voudrais vous demander, c'est comment Main-d'œuvre Canada choisit les métiers pour lesquels des places sont réservées. A l'Île-du-Prince-Édouard, nous avons parlé aux représentants du gouvernement de cette province et selon eux, Main-d'œuvre Canada utilise les données de Statistique Canada. Ces informations peuvent refléter fidèlement les besoins nationaux, du point de vue de la population active, mais pas nécessairement les besoins et les aspirations des régions. Par conséquent, Main-d'œuvre Canada intervient pour demander une dizaine de places pour tel ou tel cours; mais il se pourrait très bien qu'à l'échelon de l'administration locale ou de l'institution de formation, on ait des vues très différentes. Les services de Main-d'œuvre Canada vous imposent-ils des cours?

M. Fowlow: Effectivement, cela se produit. Il s'agit d'un problème très réel, mais il y a un mécanisme en place permettant aux représentants de Main-d'œuvre Canada et de la province de discuter de la répartition des places. Il s'agit du comité des besoins en main-d'œuvre, qui existe à l'échelon

[Texte]

and the technical subcommittees of that committee which exist at provincial level. What data they use, StatsCanada data or whatever—I am not party to their deliberations. I suspect it is a combination of hard data, seat-of-the-pants flying, and hard lobbying on the part of the province versus the number of federal dollars that are available and so on. It works out most of the time. Sometimes there are some gross inequalities in the method of seat purchases. I am not suggesting the system is perfect, but I am suggesting those involved in the system do try. But it does need some tuning up.

The Chairman: One last question. It is of a general nature. Several weeks ago I was here in Corner Brook with the DREE committee, and we had the Atlantic Provinces Economic Council come before our committee. Father Desmond McGrath came and presented a report. The gist of what he had to tell us was simply this, that he is concerned. He is not saying that has taken place, but he is very concerned that because of the, in his words, "glitter" of offshore oil and gas development, that the politicians, policy decision takers, educators and others would be turned and, in the process, the need to develop and continue to develop traditional resources such as the forestry, the fishery, et cetera, would be swept under the rug. Now, he did not say that would happen but he gave us that warning. I just want your comment on that. Do you see any danger of that? Do you see any evidence of that happening in Newfoundland?

• 1910

Mr. Fowlow: I think there is certainly a danger that it could happen and perhaps is even happening in some ways. There is a very real danger that we could be taken up with the pursuit of the idea and loss of sight of what is happening around us. I think it speaks well, though, for those responsible for approving programs and so on, three of the new programs which we put in place this fall, and for which there is a definite need for the students wanting to take the programs. None of those had anything to do with offshore oil. One was in fine arts and crafts, which is perhaps as far away from technology and offshore oil as you can get but, nevertheless, a very valid need in the lives of human beings.

The Chairman: Is there something further to add, gentlemen? Mr. Fowlow, is there something further you wish to add before we wrap up?

Mr. Fowlow: No, I just want to thank the committee for the opportunity to come and to talk with you. If there is anything by way of documentation, or other information that I can provide at a later date, I will be happy to do so.

The Chairman: Let me just pass on to you that although we may not be in contact with you, we may or may not for specific information. If there is something that you feel would be of benefit or you would have something further to add, please, by all means, forward it to the committee. If would be given consideration and be part of the formal report.

Thank you very much, sir.

Mr. Fowlow: Thank you.

[Traduction]

provincial, et des sous-comités techniques de ce comité. Comme je n'assiste pas aux délibérations, j'ignore quelles données ils utilisent, celles de Statistique Canada ou d'autres. Je suppose qu'il doit y avoir des données concrètes, de vives discussions et des pressions intenses exercées par la province sans oublier le montant du financement fédéral. La plupart du temps on arrive à s'entendre. Parfois, il y a de criantes inégalités dans la réservation de places. Le système n'est pas parfait, mais ceux qui l'appliquent font de leur mieux. Il faudrait l'améliorer un peu.

Le président: Une dernière question d'ordre général. Il y a quelques semaines, j'étais à Corner Brook avec le comité de l'expansion économique régionale. Le Conseil économique des provinces atlantiques a témoigné devant le comité. Le Père Desmond McGrath a présenté un rapport dans lequel il nous livrait ses préoccupations. Sans aller jusqu'à dire que les choses se soient passées ainsi, il craint vivement que, à cause des possibilités que fait miroiter l'exploitation du pétrole et du gaz au large des côtes, les hommes politiques, les décideurs, les éducateurs et les autres se laisseront embarquer. Mais pendant ce temps, on oubliera qu'il faut exploiter, continuer à exploiter les ressources traditionnelles comme les forêts, les pêches, etc. Il ne nous a pas dit que cela se produirait, mais il a donné un avertissement. Quel est votre avis? Y a-t-il un danger? D'après vous, cela est-il en train de se passer à Terre-Neuve?

M. Fowlow: Le danger est réel et cela se produit peut-être déjà, d'une certaine façon. Il est très possible que nous nous emballions et que nous oublions ce qui se passe autour de nous. Cependant, un fait est tout à l'honneur des responsables de l'approbation des programmes: il y a trois nouveaux programmes qui ont été mis en place cet automne pour répondre à des besoins très précis. Et aucun n'a rien à voir avec le pétrole offshore. En fait, il y a un programme d'artisanat, ce qui n'a pas grand-chose à voir avec la technologie et le pétrole sous-marin mais qui répond à des besoins très réels tout de même.

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter, messieurs? Monsieur Fowlow avez-vous quelque chose à ajouter pour conclure?

M. Fowlow: Non, mais je tiens à remercier le comité de nous avoir donné l'occasion de faire valoir notre point de vue. S'il y a de la documentation ou d'autres informations que je puis vous fournir plus tard, je me ferai un plaisir de vous les communiquer.

Le président: Nous ne communiquerons peut-être pas avec vous, mais il est possible que nous ayons besoin d'informations précises. S'il y a de la documentation qui vous semblerait intéressante pour le comité ou si vous avez quoi que ce soit à ajouter, n'hésitez pas à communiquer avec nous. Nous en tiendrons compte dans la rédaction du rapport.

Merci beaucoup, monsieur.

M. Fowlow: Merci.

[Text]

The Chairman: It was very interesting. Thank you. I call upon Mr. Ed Seward. Mr. Seward is an instructor at the Corner Brook District Vocational School. He is appearing as a private citizen tonight. He is also Western Vice-President of the Newfoundland Association of Public Employees. Mr. Seward.

Mr. Edwin Seward (Instructor-Co-ordinator, Corner Brook District Vocational School, Corner Brook, Newfoundland): Thank you, Mr. Chairman. I would also like to go on record as welcoming the committee to Newfoundland, especially the western sector of the province. It probably would be much better if I was welcoming in Corner Brook but we cannot have it all, I suppose.

Mr. Chairman, It is indeed a pleasure and an honour for me to appear before you today to present a brief on a topic which I feel is very dear to me, employment opportunities for the 1980s.

I have been involved in education in this province for approximately 20 years in various capacities and in several geographical locations. In addition to this report, I have served on a committee representing the Newfoundland Association of Public Employees in the compiling of a brief presented at Grand Falls, Newfoundland.

The Chairman, in training equipment, in 1961-1962, through the co-operation of the federal Government of Canada and the provincial Government of Newfoundland, cost-sharing agreement was entered into. That agreement was responsible for new vocational schools and the College of Trades and Technology. Newfoundlanders, for the first time in their history, were suddenly exposed to and could avail of a post-secondary education. I should say that prior to this building program there was an existing post-secondary school program, which originated from a school established for ex-servicemen returning from overseas after World War.

The schools in 1962-1963 were fully equipped with the latest available equipment. Although it was the latest available equipment at that time, in many cases and for many reasons it could have been several years old when purchased; simple addition plus this equipment purchased at that time, which was approximately 20 years old and, in some cases, many years older. Although it would be unfair and untrue to say the same equipment is in use, at the present in our vocational schools, a survey would, I believe, prove that the major portion is still in use today. With the technological changes that this nation has seen in the past 20 years, it does not require much intelligence to realize that we still are training with equipment designed for the early 1960s and not the 1980s.

• 1915

My recommendation, Mr. Chairman, would be to ensure that this deficiency is corrected immediately.

Now I come to instructor training. In 1963, the majority of the instructors who teach at present in our vocational schools were recruited through the Department of Education, Division of Vocational Education. At the time of their recruitment,

[Translation]

Le président: C'était très intéressant, merci. J'appelle M. Ed Seward. M. Seward est moniteur au Corner Brook District Vocational School. Il comparait ce soir à titre de simple citoyen. Il est également vice-président de l'ouest de la Newfoundland Association of Public Employees. Monsieur Seward.

M. Edwin Seward (moniteur-coordonnateur, Corner Brook District Vocational School, Corner Brook, Terre-Neuve): Merci, monsieur le président. Je veux moi aussi souhaiter la bienvenue au comité à Terre-Neuve, particulièrement dans la région ouest de la province. J'aurais encore préféré l'accueillir à Corner Brook, mais je suppose qu'on ne peut tout avoir.

Monsieur le président, c'est à la fois un plaisir et un honneur que de comparaître aujourd'hui pour présenter un mémoire sur une question qui me tient à cœur, celle des possibilités d'emplois dans les années 80.

Je m'occupe d'éducation à Terre-Neuve depuis une vingtaine d'années à des titres divers et j'ai œuvré dans plusieurs localités. J'ai fait partie d'un comité représentant la Newfoundland Association of Public Employees chargé de rédiger un rapport qui a été présenté à Grand Falls (Terre-Neuve), rapport différent de celui de ce soir.

Monsieur le président, en 1961-1962, le gouvernement du Canada et celui de Terre-Neuve ont conclu une entente de partage des coûts du matériel de formation. Cet accord a permis de créer de nouvelles écoles de métiers et le College of Trades and Technology. Pour la première fois de leur histoire, les Terre-neuviens ont pu accéder à un enseignement postsecondaire. Je dois préciser qu'avant ce programme de construction, nous avions un programme d'éducation postsecondaire grâce à une école établie pour les combattants de la Seconde Guerre mondiale lorsque ceux-ci sont rentrés chez eux.

En 1962-1963, les écoles étaient dotées de tout le matériel le plus moderne. Bien qu'il se soit agi à l'époque du matériel le plus moderne, il s'agissait dans bien des cas et pour bien des raisons de matériel qui avait déjà été utilisé. Un simple calcul suffit pour voir que le matériel acquis à cette époque a une vingtaine d'années et parfois beaucoup plus. Il serait injuste et faux de prétendre qu'on utilise toujours le même matériel dans nos écoles de métiers, mais une recherche démontrerait, j'en suis convaincu, que la majeure partie est encore utilisée de nos jours. Étant donné l'évolution technologique qui a eu lieu au cours des 20 dernières années, il n'est pas difficile de comprendre que nous utilisons pour la formation du matériel conçu pour le début des années 60 et non pour les années 80.

Je recommanderais, monsieur le président, que cette lacune soit comblée sans délai.

Passons maintenant à la formation des moniteurs. En 1963, la majorité des moniteurs qui enseignent à l'heure actuelle dans nos écoles de métiers ont été recrutés par le ministère de l'Éducation (division de la formation professionnelle). Au

[Texte]

they were of the highest calibre in trade or technical area they proposed to leave, and were recognized as such by our division.

Mr. Chairman, apart from teacher training programs made available to them for entry into the post-secondary educational system of this province, they have not had the opportunity to upgrade or update their trade and technical qualifications.

With the advances made in Canada over the past twenty years through technological change, it can readily be seen that without federal government involvement in this area of updating qualifications, training programs will never be as effective as they should be. Trades and technical personnel in industry are continually upgrading and updating themselves through company-sponsored programs in the latest techniques available. Like a lot of people in society today, instructors are faced with the ever-increasing requirement for individual effort in retraining at direct cost to them to ensure the broad base of highly qualified technical and trade personnel necessary in our educational post-secondary institutions. Paid educational leave must be planned for and funded not only on a provincial but a national basis.

Mr. Chairman, when the initial manpower training act was written, it was clearly defined that sponsored programs would be of a maximum duration of one year. While I feel that in the main the act has served Canadians well, it is now my firm opinion that it is outdated. With the stipulation of a maximum duration of one year, any training in technology is completely exempted from federal government funding. Technology programs require minimums of two, three and four years. Any planning for future needs of Canada must include provisions for a broad base in technical and advanced courses.

In Newfoundland, technology programs have been offered at the College of Trades and Technology and the College of Fisheries, navigation, marine engineering and electronics. Newfoundlanders themselves realize the value of the training offered by the two colleges, as is indicated by the long waiting list of applicants. This is an area which should receive very serious consideration when the final recommendations are made by this committee. The geographical location at present certainly discriminates against Newfoundlanders living in the western sector of this province. My recommendation would be to ensure that training in the technologies is provided on a provincial scale rather than to isolate it to one area.

In any consideration of training or education for industry, a clear definition must be made of both the terms "training" and "education", and a basic philosophy developed concerning the technical and vocational system in Canada so that it can meet the objectives set by the chosen definition.

If we are to choose training for industry as our objective, the direction in which the curriculum development department of the Division of Vocational Education seems to have been leaning over the past years, clearly reveals the existence of a trap. If we look at one occupation in the light of this situation,

[Traduction]

moment du recrutement, ils étaient de première force dans le métier ou le domaine technique qui était le leur, et notre division l'a reconnu.

Monsieur le président, mis à part les programmes pédagogiques qui leur ont été offerts pour qu'ils puissent entrer dans le système d'enseignement postsecondaire de la province, ils n'ont pas eu la possibilité de se perfectionner ou de se remettre à jour dans les domaines techniques.

Étant donné les progrès techniques que le Canada a connus au cours des 20 dernières années, il est facile de constater que sans une participation du gouvernement fédéral pour assurer de meilleures qualifications, les programmes de formation ne seront jamais aussi efficaces qu'ils devraient l'être. Le personnel professionnel et technique de l'industrie progresse continuellement au moyen de programmes parrainés par l'entreprise et se met au courant des dernières techniques. Comme bien des gens de nos jours, les moniteurs sont dans l'obligation de plus en plus stricte de faire un effort personnel pour se recycler à leurs frais. Cela est indispensable si on veut assurer à nos établissements d'enseignement postsecondaire le personnel technique et professionnel hautement qualifié qui lui est nécessaire. Il faut prévoir des congés d'étude payés aux échelons provincial et national.

Monsieur le président, au départ, la loi sur la formation de la main-d'œuvre stipulait expressément que les programmes parrainés ne dureraient pas plus d'un an. Bien que cette mesure législative ait été fort utile aux Canadiens, j'ai la profonde conviction qu'elle est maintenant dépassée. A cause de cette limite d'un an, aucun financement du gouvernement fédéral n'est possible pour la formation technique. Les programmes de technologie exigent un minimum de deux, trois et quatre ans. Toute planification pour répondre aux besoins à venir du Canada doit prévoir une vaste gamme de cours techniques et avancés.

A Terre-Neuve, les programmes techniques ont été offerts au College of Trades and Technology ainsi qu'au College of Fisheries, navigation, génie maritime et électronique. Les Terre-neuviens eux-mêmes reconnaissent la valeur de la formation dispensée par les deux collèges comme en témoigne la longue liste d'attente. C'est une question dont le comité devrait tenir sérieusement compte lorsqu'il étudiera ses recommandations finales. A l'heure actuelle, la situation géographique désavantage certainement les Terre-neuviens de l'ouest de la province. A mon avis, il faut faire en sorte que les programmes technologiques soient offerts dans toute la province plutôt que dans une seule région.

Dans toute étude de la formation ou de l'enseignement pour l'industrie, il faut définir clairement ces deux termes de formation et d'enseignement. Il faut arrêter les principes fondamentaux régissant l'enseignement technique et professionnel au Canada de façon à pouvoir atteindre les objectifs établis dans la définition.

Si l'objectif est d'assurer une formation pour l'industrie, l'orientation du programme d'études assurée par la division de la formation professionnelle depuis plusieurs années semble conduire à une impasse. Pour expliquer la situation, prenons un métier à titre d'exemple. La mécanique industrielle ouvre

[Text]

we can see the trap into which it leads us. For example, the millwright trade is full of very broad employment opportunities ranging from fish plants and breweries through pulp and paper to the mining industry. It is clear that no single institution or system can specifically train for these diverse plants. Training has to be undertaken by the company concerned or the individual plant concerned. Training for industry, through a school or college system is doomed to failure or at least to continuing criticism because of its inability to meet the diverse industrial needs.

Education for industry is an achievable goal and one which can provide considerable benefits to both the student and industry. Any definition we choose for education should show a broadly based system of learning which may or may not be specific in content. With regard to the technical and vocational system of this province, we can envisage a program which would be specific in a broad range of skills desirable for the industry served as a whole, but which would be used to a greater or lesser degree according to the procedures of the plant in question. In such a situation, it could well be that areas are taught beyond those required for a first-year occupational entry level. Thus strength of materials could well be introduced to a student even though it may not be involved with the student until many years in the future, and at a technical level.

• 1920

From the above, it is clear that linking the initial vocational and technical education a student receives to an industrial-based training system is desirable.

The apprenticeable trades seem to be served well in this respect by the provincial and interprovincial certification programs. It is clear that on a technical level a similar system of training and certification is desirable.

Mr. Chairman, I have deliberately been brief to identify major areas of concern, and I trust I have accomplished this. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Seward, thank you very much. Mr. McDermid.

Mr. McDermid: I will pass.

The Chairman: Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Just one question. Vous avez demandé plus d'argent pour vous permettre d'améliorer votre équipement. Je voudrais savoir si vous avez pensé que la solution au problème du chômage pourrait être dans la direction du *Training on the job* plutôt que dans l'enseignement donné dans les collèges communautaires? Cela, je pense que vous le comprenez. Nous allons avoir un choix à faire et je pense que les disponibilités financières que nous avons sont limitées.

Si vous aviez un choix à faire, si vous étiez à notre place, quelle serait la première chose que vous feriez pour améliorer la situation et créer des emplois afin de permettre aux jeunes de trouver de l'emploi au cours des années 80?

Mr. Seward: Mr. Chairman, specifically I will not answer the question directly with regard to the answer there. But I

[Translation]

de larges possibilités d'emploi dans les conserveries de poisson comme dans les brasseries ou les usines de pâtes et papier et l'industrie minière. Il est évident qu'aucun établissement, aucun système ne peut assurer une formation spécifique pour chaque usine. L'entreprise ou l'usine intéressée doit assurer la formation. La formation industrielle, dispensée dans les établissements scolaires, est vouée à l'échec ou, en tout cas, à des critiques incessantes parce qu'elle ne peut répondre aux besoins divers des industries.

Il s'agit là d'un objectif réalisable qui peut présenter des avantages considérables tant pour l'étudiant que pour l'industrie. Toute définition de l'enseignement doit faire état d'un large système d'apprentissage dont le contenu peut être plus ou moins spécifique. En ce qui concerne le système d'enseignement technique et professionnel de Terre-Neuve, nous pouvons envisager un programme qui serait spécifique pour un grand nombre de spécialisations utiles dans l'industrie dans son ensemble mais qui pourrait être utilisé dans une mesure plus ou moins grande selon les méthodes appliquées dans chaque usine. En pareille situation, il est fort possible que dans certains domaines l'enseignement dépasse les exigences de la première année d'embauche. Ainsi, on enseigne peut-être la résistance des matériaux à un étudiant même s'il n'en aura pas besoin pendant des années, jusqu'à ce qu'il exerce des fonctions techniques.

Il faut donc de toute évidence assurer la coordination entre l'enseignement professionnel et technique dispensé et un système de formation dans l'industrie.

En ce qui concerne les métiers acquis par apprentissage, les programmes provinciaux et interprovinciaux d'attribution des certificats semblent bien fonctionner. Au niveau technique, un système semblable de formation et d'attribution de certificats est souhaitable.

Monsieur le président, j'ai essayé d'évoquer brièvement les principaux points qui me préoccupent et j'espère que j'y suis parvenu. Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Seward. Monsieur McDermid.

M. McDermid: Je n'ai pas de question.

Le président: Monsieur Marceau.

M. Marceau: Une seule question. You asked for more money to improve your equipment. Do you think the unemployment problem can be solved through training on the job rather than education in community colleges? I think you know what I mean. We will have a choice to make and our financial resources are limited.

What would you do if you had a choice to make? What is the first thing you would do to improve the situation and create jobs for young people in the 80's?

M. Seward: Monsieur le président, je n'ai pas de réponse précise à donner à cette question. Je crois qu'il nous faut à la

[Texte]

think there is a need for on-the-job training as well as the vocational and the technical schools. I think to take a young fellow directly from, for argument's sake, our academic system, grade nine, ten or eleven, and expect industry to train him in the specifics would be unfair to him more so than to the industry that you might be training him for.

It could serve an immediate need. It could serve the purposes of that industry with regard to their finding a solution to their immediate problem in getting a lathe operator trained in two or three or four weeks or getting a drill press operator or somebody to do a job for them, but it certainly would not be helping that young fellow as an individual in maturing in society. So what I would suggest is a combination of, really, on-the-job training incorporated with the post secondary educational system.

With regard to, and you mentioned it initially, the equipment in the vocational schools, I think it is unfair to expose him to equipment in the vocational schools that is not necessarily used at all at the present time in industry. So I think we have to have a combination of training programs to solve that kind of problem.

M. Marceau: Monsieur Seward, je pense que vous avez répété ce que nous avons entendu depuis quelques jours et c'est sur cela que les gens ont insisté. Je pense que les membres du Comité sont d'accord pour examiner attentivement vos suggestions.

Lorsque vous demandez le *Training on the Job*, voyez-vous cet entraînement pratique dans les compagnies ou voyez-vous cela plutôt à l'intérieur des collèges communautaires? Autrement dit, est-ce que vous croyez qu'il est nécessaire que les jeunes aillent dans certaines entreprises ou, pour donner accès à un plus grand nombre, ne croyez-vous pas que cet entraînement pratique devrait être organisé à l'intérieur des collèges communautaires?

• 1925

Mr. Seward: I think there are certain areas within Newfoundland, as well as the rest of Canada, where the two objectives could be met. I There could be accommodation in an area where there is a good industrial base, and I think on-the-job training could be looked after by the companies with some direction from and through the guidance of the vocational or technical systems there.

But in areas where you do not have heavy industry, and generally speaking, anywhere where a young fellow can go you are really presented with a problem, there is where your topnotch equipment would have to be installed, you could not sacrifice that area just because there happens to be no industry in that particular area.

What I am suggesting is you would have to have a combination, in some cases through the community college system, in some cases through the industrial-based community. But all I am thinking about in reality is this, and I would like to continually say this because there is a trend, as I see it, in Canada today to shift from a real educational background, that if this is going to be fostered and prompted and added to

[Traduction]

fois la formation en cours d'emploi et celle que dispensent les écoles professionnelles et techniques. Si l'on retirait un jeune du programme d'études, en neuvième, dixième ou onzième année pour le confier directement à l'industrie qui lui apprendrait les éléments de son métier, ce serait injuste pour lui encore plus que pour l'industrie qui lui donnerait sa formation.

On répondrait à un besoin immédiat. On aiderait l'industrie à trouver une solution à son problème de l'heure en lui donnant un tourneur formé en deux, trois ou quatre semaines ou encore un opérateur de perceuse, par exemple, mais on n'aiderait certainement pas le jeune à devenir un membre à part entière de la société. Ce que je propose donc, c'est une formation en cours d'emploi intégrée aux études postsecondaires.

Au début de votre question, vous avez parlé du matériel des écoles professionnelles. Il me semble injuste de faire travailler les étudiants dans les écoles avec du matériel que l'industrie n'utilise plus. Pour résoudre ce problème, il faut faire appel à divers types de formation.

Mr. Marceau: Mr. Seward, you just repeated what we have been hearing for a few days and that is what people put the emphasis on. I think the members of the committee agree to consider seriously your suggestions.

When you ask for training on the job, do you think this practical training should take place in the industry or in the community colleges? In other terms, should the trainees go in certain companies or should the practical training be organized in the community colleges to give access to a greater number?

M. Seward: Il y a des régions à Terre-Neuve tout comme dans le reste du Canada où les deux objectifs peuvent être atteints. Dans les régions dotées d'une bonne base industrielle, je crois que la formation sur le tas pourrait être confiée aux entreprises tandis que les établissements d'enseignement professionnel et technique pourraient assurer une certaine orientation.

Mais dans les régions plus dépourvues et, de façon générale, partout où peut aller un jeune, il peut y avoir des problèmes. Il faut savoir où installer le matériel de première qualité; on ne peut sacrifier une région sous prétexte qu'elle n'a pas d'industrie.

Ce que je veux dire, c'est que les deux formules sont utilisables. Parfois, ce sont les collèges communautaires qui doivent assurer la formation et parfois, ce sont les localités industrialisées. Il y a une chose à laquelle je songe et sur laquelle je veux revenir sans cesse parce que je relève une tendance au Canada, de nos jours, à laisser tomber la formation de base. Je crois que le gouvernement fédéral aurait tort

[Text]

and probably encouraged by the federal government then I think it is wrong. I think we have to ensure that we do not train for statistics. We have a broad-based training system. I would hate to be a disappointed individual at 28 or 29 or 35 years of age, because in 20 years our complete educational system that we are learning today will be redundant, and if we have trained for the specifics all those years then we are going to be lost and we are going to be a race of people that will need retraining at that particular time. So we have to build foundations immediately because foundations are never lost. Core mathematical programs, core scientific programs, core basics to all common trades, that should be taught, and not through federal government programming. Take a young fellow from a high-school system and pay for his training for industry and 10 years down the road he becomes a lost individual when that industry closes off. I hope there are no thoughts along those lines in Canada.

Mr. Marceau: Ma dernière question. Vous semblez dire que le fait que l'équipement ne soit pas approprié et que les professeurs ou les instructeurs n'aient pas le recyclage dont ils auraient besoin empêche des jeunes de trouver de l'emploi. Est-ce que vous avez au niveau des institutions, dans les collèges, des statistiques afin d'établir que, par exemple, si on investissait tel nombre de millions de dollars pour améliorer l'équipement et pour donner un complément de formation aux instructeurs, cela créerait plus d'emplois? C'est une bonne chose que de l'affirmer mais, pour des gens qui ont des décisions à prendre, il faut des chiffres et il faut des statistiques. Est-ce que ces statistiques sont disponibles?

Mr. Seward: Mr. Chairman, what you are asking me is an impossible answer really, you are asking for the impossible. But what I can say to you is that I have been involved with the educational process in Newfoundland for approximately 20 years and I have not yet today seen an individual who has received good training and can say proudly that he can do a job in a lot of cases. I have seen problems that have prevented him from getting to an area where there might be a job, but I have not seen him yet ever not be able to find one in Canada with the right kind of programs to assist him.

My first job was in Winnipeg, Manitoba, when I was 17 years of age. I could not find a job at that particular time in Newfoundland. My next job was in Ontario. Because I had the training, though, I could go to Manitoba and say, look, I need a job, I have the qualifications. What I am saying to you is that we had to really and truly do the training, whether it is with the co-operation of the industry or through a community college or a vocational school or a technical institute. Now I think the federal government, as I said in here, should get more involved with the technologies. If Canada is going to be a producer, going to be high on the productivity of the world, then we have to get our key people trained in that area. I am convinced that any planning for the nineteen-eighties will seriously have to consider that. I think that while we have probably used stop-gap measures in the past 10-15-20 years and the federal government has gotten involved in training through the Manpower Training Act etc., etc., I do not think they have applied themselves properly. Now, maybe there are

[Translation]

d'encourager cette tendance. Il faut éviter d'assurer une formation simplement pour avoir des statistiques intéressantes. Nous avons un système de formation générale. Je ne voudrais pas être une personne déçue à 28, 29 ou 35 ans parce que dans une vingtaine d'années tout ce que nous apprenons aujourd'hui dans notre système d'enseignement sera dépassé; or, si nous n'avons qu'appris les détails d'un métier pendant toutes ces années, nous serons perdus et une multitude de personnes devront être recyclées. Il faut jeter des fondements dès maintenant, parce que les fondements ne sont jamais perdus. Il faut assurer des programmes de base en mathématiques, en sciences, dans les domaines nécessaires à tous les métiers courants. Retirez un jeune de ses études secondaires et payez sa formation pour l'industrie et dans dix ans, lorsque l'industrie fermera ses portes, ce sera une personne complètement perdue. J'espère que nous n'allons pas dans cette direction au Canada.

Mr. Marceau: One last question. I think you said that young people can't find jobs because the schools don't have adequate equipment and that teachers or instructors do not get the retraining they would need. Do you have statistics at the institution or college level showing that if so many millions of dollars were invested to upgrade the equipment or retrain monitors more jobs would be created? It's all right to pretend that but decision-makers need figures and statistics. Are these statistics available?

M. Seward: Monsieur le président, vous me demandez l'impossible. Ce que je puis vous dire, c'est que je m'occupe de formation à Terre-Neuve depuis une vingtaine d'années et que je n'ai pas encore vu un seul étudiant ayant reçu une bonne formation, et je le dis avec fierté, qui ne puisse occuper un certain nombre d'emplois. J'ai vu bien des problèmes qui pouvaient l'empêcher d'aller là où il pouvait prendre un emploi, mais, pourvu que les bons programmes soient en place pour l'aider, les étudiants ont toujours pu se placer quelque part au Canada.

J'ai pris mon premier emploi à Winnipeg (Manitoba) lorsque j'avais 17 ans. A cette époque, je ne pouvais pas trouver de travail à Terre-Neuve. Ensuite je suis allé travailler en Ontario. Mais comme j'avais la formation voulue, j'ai pu aller au Manitoba, faire valoir mes titres de compétences et demander de l'emploi. Ce que je dis, c'est qu'il faut véritablement assurer la formation, que ce soit avec la collaboration de l'industrie, celle d'un collège d'enseignement professionnel, d'une école de métiers ou d'un institut technique. Je suis convaincu, je le répète, que le gouvernement fédéral devrait s'occuper davantage de la technologie. Si l'on veut que le Canada soit un producteur, que sa productivité soit parmi les meilleures au monde, il faut former les personnes clés dans ce domaine. C'est une chose à ne pas négliger dans la planification des années 80. Au cours des 10, 15 ou 20 dernières années, nous nous sommes sans doute contentés d'expédients, et le gouvernement fédéral s'est occupé de formation en appliquant la loi sur la formation de la main-d'œuvre, par exemple, mais je ne crois pas que cette

[Texte]

some restrictions with regard to the provincial governments and their hands are kind of tied, but I think with the co-operation there in the future we can solve those problems. You know, somebody mentioned here earlier today restrictive legislation. I would hate to think that if I trained in Newfoundland I could not go to work in Nova Scotia, I could not go to work in Ontario, or somebody from Ontario could not come and work in Newfoundland. I would hate to think that is the way we are heading in Canada, because I would suggest the best think to do then is to take the ferries off the Gulf run and let us go it ourselves. We have to be practical here. And that is the way I see things.

• 1930

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. McDermid: I am fine, Mr. Chairman. I will just add my thinks to you for coming tonight. You are reiterating what we are hearing around the island. Your colleagues spoke very eloquently last night at hearings as well, so I will not cover old ground. Thank you.

The Chairman: Mr. Seward, I have one or two questions. First of all I want to say—and it is the second time I have had the opportunity to say this—and I could say it to Mr. Fowlow as well but particularly to an instructor, I am pleased to see instructors, both in Grand Falls and here today, talking about students not only in terms of providing the skill but in terms of making sure that we have a broadly-educated and well-developed individual entering society. I certainly commend you for the eloquent way in which you have emphasized the importance of not only a guy being able to handle a particular piece of equipment and being able to fulfil a particular function on an assembly line, for example, but that he also have a good, broad, education and that he be able to fit well in society.

Mr. Fowlow indicated this evening that this college and he personally support very strongly the concept of retraining for instructors; I was pleased to hear that. I felt from the presentation we had yesterday in Grand Falls that, for a combination of reasons—I do not know the details—the instructors at least left me with the impression that there was not substantial support in many of the vocational or trades or technology schools around Newfoundland for retraining instructors. It could be a financial problem.

In your dealings with the school in which you work—even though you are appearing as a private citizen, you are western vice-president of NAPE—what is the position with the employer at the present in terms of retraining for instructors?

Mr. Seward: I do not really know how to answer that, Mr. Chairman. I think there is a desire now developing amongst the administrators of the vocational system and the technical system in Newfoundland to have this happen. Maybe the desire was there all along, but it has not happened.

We may have kicked the thing off, because for the past two or three or four years we have been saying, pretty soon we are

[Traduction]

action ait été bien dirigée. Il y a peut-être certaines restrictions de la part des provinces et le gouvernement fédéral n'a peut-être pas toute liberté d'action, mais je crois que si l'on collabore, il sera possible de résoudre ces problèmes. Quelqu'un a parlé tout à l'heure de mesures législatives restrictives. Il serait déplorable que si j'acquiers ma formation à Terre-Neuve je ne puisse travailler en Nouvelle-Écosse ou en Ontario ou qu'un Ontarien ne puisse venir travailler à Terre-Neuve. Je ne voudrais pas que le Canada évolue dans cette direction parce qu'alors il ne nous resterait plus qu'à couper les communications et à nous isoler. Il ne faut pas perdre tout sens pratique, c'est du moins ce que je pense.

Le président: Monsieur McDermid.

M. McDermid: Je n'ai rien à ajouter. Je voudrais vous remercier d'être venu ce soir. Vous nous avez rappelé ce que nous avons entendu partout dans l'île. Vos collègues se sont exprimés avec une grande éloquence aux audiences d'hier soir, c'est pourquoi je ne reviendrai pas sur des questions qui ont déjà été abordées. Merci.

Le président: Monsieur Seward, j'ai une ou deux questions à vous poser. Tout d'abord, et c'est la deuxième fois que j'ai l'occasion de le dire, car j'aurais pu le dire à M. Fowlow ou, à plus forte raison, à un moniteur, je me félicite de voir des moniteurs témoigner à Grand Falls et ici; et ils ne parlent pas que de la spécialisation de l'étudiant mais également de son éducation générale et de son développement comme être social. Vous avez insisté avec éloquence sur le fait qu'il ne suffisait pas d'apprendre à se servir d'une machine quelconque, à remplir une certaine fonction dans la chaîne d'assemblage, par exemple, mais également d'acquérir une éducation suffisamment large qui permette de bien s'adapter à la vie de la société.

M. Fowlow a dit ce soir que lui et son collègue favorisent vivement le recyclage des moniteurs; j'ai été heureux de l'entendre. D'après ce que j'avais entendu hier à Grand Falls, il m'a semblé que pour un certain nombre de raisons, j'ignore les détails, on n'était pas très en faveur du recyclage des moniteurs dans bien des écoles professionnelles ou techniques à Terre-Neuve. Ce pourrait bien être un problème financier.

Dans vos rapports avec l'école où vous travaillez, même si vous comparez à titre de simple citoyen, vous êtes le vice-président de l'ouest de NAPE, quelle est la position de l'employeur, à l'heure actuelle, à l'égard du recyclage des moniteurs?

M. Seward: Je ne sais pas trop quoi répondre, monsieur le président, mais il me semble que les dirigeants des secteurs professionnels et techniques à Terre-Neuve souhaitent aller dans ce sens. La volonté est peut-être là, mais il n'y a pas encore eu de résultats concrets.

Le mouvement est peut-être amorcé, car depuis deux, trois ou quatre ans nous disons que nous aurons bientôt beaucoup de

[Text]

going to have a lot of redundant instructors if you do not do something about upgrading qualifications. So last year, when I was president of the Newfoundland Association of Trade Instructors, we spearheaded a conference and the whole theme of that conference was the updating and upgrading of qualifications.

We believe in this. As probably has been talked about, we do have a union but I do not think that union would ever stand in the way of the employer's encouraging people to upgrade themselves—at least I, in my active capacity in that union, would certainly not oppose any developmental programs to upgrade an instructor.

There may be some problems. If, for argument's sake, the division thinks it is a really good idea but encourages people to take the time off on their own without the necessary paycheque to go with it, that would cause some problems. But, in the meantime, that is only a practical problem; we cannot help the fact that we, as instructors, have to feed families, it is a very common problem. But with regard to being difficult to get along with as a union, I can assure you now that the union would not be difficult to get along with.

The Chairman: Very good, just one other question, Mr. Seward.

I was also very interested in your comment that the trades colleges outside of St. John's should become more involved in technology courses and, secondly, that the federal government sponsorship money should be supportive not only of 52-week programs but of technology programs as well, two—and three-year programs.

Let me ask you another question stemming from that. There has been, perhaps not too significantly yet, some movement toward universities' incorporating technology programs in their institutions. I suppose the reason might be that, because of the declining enrolment problem, the universities are now looking at some of the courses traditionally taught at trade and technology schools. How do you feel, first, about universities getting involved and perhaps filling that gap and, second—let us be really hypothetical—is there a possibility, because of declining enrolment and in some cases excess capacity, of the trade or technology and university programs being combined?? Just a general comment.

• 1935

Mr. Seward: A general comment would be that I cannot really see the universities getting involved in the technologies. I think they are involved now, if you want to look at the technology, if you think about their engineering or various programs. Of course they are all technologies and it is just the level under which you would undertake to teach them. But what we are talking about is two to three to four year programming. I am suggesting that it be done with some federal funding through this particular college here, the Corner Brook Vocational School. Right now we have a unique system in Newfoundland. The only place we can avail ourselves of technology programming is at the college of Trades and Technology and the College of Fisheries. That, to me, is

[Translation]

moniteurs en trop si nous ne les recyclons pas. C'est pourquoi l'an dernier, lorsque j'étais président de la Newfoundland Association of Trade Instructors, nous avons organisé une conférence qui portait sur le perfectionnement et le recyclage.

Nous sommes convaincus. La question a sans doute déjà été abordée, mais nous avons un syndicat. Je ne crois pas qu'un syndicat empêchera jamais l'employeur d'encourager ses employés à se perfectionner. En tout cas, pour ma part, et je m'occupe activement d'affaires syndicales, je ne m'opposerai certainement pas à des programmes de perfectionnement des moniteurs.

Supposons par exemple que la division donne son approbation et encourage les employés à prendre un congé d'études sans rémunération, cela ne sera pas sans problèmes. Mais cela, c'est un problème pratique seulement; les moniteurs sont soutiens de familles et on ne peut rien y changer. Le problème est très courant. Mais pour ce qui est des difficultés qui pourraient provenir du syndicat, je puis vous assurer que celui-ci ferait de son mieux.

Le président: Excellent. Encore une question, monsieur Seward.

Vous avez dit que les écoles de métiers à l'extérieur de Saint-Jean devraient s'occuper davantage de technologie et que le gouvernement fédéral ne devrait pas se contenter de parrainer des programmes de 52 semaines, mais également financer des programmes techniques pouvant aller jusqu'à deux et trois ans.

J'ai une autre question à ce propos. Les universités n'ont sans doute pas tendance à offrir bien des programmes technologiques. C'est peut-être à cause de la diminution des inscriptions. Les universités envisagent maintenant certains cours qui ont jusqu'ici été dispensés par les écoles professionnelles et techniques. Que pensez-vous de l'intervention des universités? Par pure hypothèse, est-il possible que, à cause de la diminution des inscriptions et des ressources excédentaires des écoles professionnelles et des universités que les programmes des deux types d'établissement soient regroupés? Je veux seulement une réponse générale.

M. Seward: Je ne vois vraiment pas comment les universités peuvent s'occuper du domaine technique. Bien sûr, elles s'occupent déjà de technologie si l'on songe aux études de génie. C'est le domaine technique, mais pas au même niveau. Ce dont nous parlons, c'est de programmes de deux, trois ou quatre ans. Je crois que le gouvernement fédéral pourrait accorder un certain financement à un collège comme celui-ci, le Corner Brook Vocational School. Notre système n'a pas son pareil à Terre-Neuve. Les seuls endroits où nous puissions offrir des programmes technologiques, c'est au College of Trades and Technology et au College of Fisheries. Cela me semble inacceptable. C'était peut-être acceptable il y a 10 ou 15 ans, mais si l'on veut que la province se développe dans son ensemble et

[Texte]

not acceptable. That probably was acceptable 10 or 15 years ago. But if this province is going to develop broadly and give the same opportunities to the western part of this province then I do not think it would take too much to have the key personnel moved in here, or trained and elevated here. I do not know what type qualifications exist on the staff here but I am quite sure that we can certainly put the mechanisms in place through our post-secondary systems right now without going, or having to go to a university. I am not quite sure of this now but I think our cost per training would be easily comparable to any university. So, as a result, I would not suggest that we go the university route but that we go through the post-secondary era.

The Chairman: Mr. Seward, we thank very much, sir, for taking the time to come here this evening and presenting your brief. It was interesting and informative. Thank you.

Mr. Seward: Thank you very much.

The Chairman: We now have scheduled Mr. Winston Newbury, to be followed by Mr. John Carson and his associate. Mr. Newbury is an instructor at the Corner Brook District Vocational School.

Mr. Winston G. Newbury (Instructor, Corner Brook District Vocational School): Thank you very much, Mr. Chairman, for the opportunity to speak before your task force. I, too, would like to welcome you and other members of your task force to the west coast.

Most of the evening here we have been concentrating almost exclusively on technical aspects of training for entrance to the workforce. I think that is very good and I am going to spend most of my time on that as well. However, I believe there are factors which affect the productivity and the motivation of workers in the work place which is not completely tied to or relevant to just technical training. So in my first remarks I want to make a slight diversion and touch upon a couple of things, and then I will spend the rest of my time on technical aspects.

This brief is prepared in response to a public call by the task force for educators, among others, to come forward to express their ideas relative to the mandate of your task force. I am an educator, I am representing only myself, as you said earlier, and I want to present this brief.

The approach to education should not be too narrow, in my opinion. That has been hinted at already today. For example we should not assume training in a trade or technical area is completely sufficient for a well-motivated and productive workforce. The humanities or arts or nontechnical subjects, civics, history, sociology and so on are probably important as well for a well-motivated worker because a lot of the jobs in industry are not completely satisfying to people and so if they can in their leisure time, for instance, fall back on other non-technical things it might make for a more satisfied worker on the job.

So I will speak first of all on the humanities or arts or nontechnical aspects. Governments, through educators, should retain and promote the humanities, although the emphasis by

[Traduction]

que la région ouest ait les mêmes possibilités que les autres, je ne crois pas qu'il serait trop difficile d'amener le personnel essentiel ici ou d'assurer la formation ici même. Je ne connais pas les qualifications du personnel d'ici, mais je suis certain que nous pouvons mettre en place les mécanismes dès maintenant grâce à notre système d'enseignement postsecondaire sans faire appel aux universités. Je n'en suis pas très certain, mais je crois que nos coûts de formation pourront soutenir la comparaison avec ceux de n'importe quelle université. Je ne crois donc pas qu'il faille faire appel aux universités mais bien au secteur de l'enseignement postsecondaire.

Le président: Monsieur Seward, merci de vous être donné la peine de venir ici ce soir nous présenter votre mémoire. Il était à la fois intéressant et instructif. Merci.

M. Seward: Merci beaucoup.

Le président: Nous entendrons maintenant M. Winston Newbury qui sera suivi de M. John Carson et de son adjoint. M. Newbury est moniteur au Corner Brook District Vocational School.

M. Winston G. Newbury (moniteur, Corner Brook District Vocational School): Merci beaucoup, monsieur le président de m'avoir donné la possibilité de m'adresser à votre groupe de travail. Moi aussi je veux vous souhaiter la bienvenue à vous et aux autres membres de votre groupe sur la côte ouest de Terre-Neuve.

Pendant presque toute la soirée, nous avons parlé des aspects techniques de la formation préparatoire au marché du travail. C'est excellent, et je consacrerai moi-même beaucoup de temps à cette question. Cependant, il y a des facteurs qui influent sur la productivité et la motivation des travailleurs et qui ne sont pas complètement liés à la formation technique. Je vais donc commencer par une petite digression pour ensuite revenir aux aspects techniques.

J'ai rédigé ce mémoire pour répondre à l'appel que le groupe de travail a lancé notamment aux éducateurs dont il a sollicité le point de vue au sujet du mandat du groupe. Comme je l'ai déjà dit, c'est en qualité d'éducateur mais à titre strictement personnel que je présente ce mémoire.

A mon sens, il ne faut pas concevoir l'éducation d'une façon trop étroite. D'ailleurs, certains l'ont déjà souligné. Ainsi, nous ne devons pas supposer que l'apprentissage d'un métier ou d'une technique suffit pour préparer des travailleurs motivés et productifs. Les humanities ou les arts, les questions non techniques, les questions civiles, l'histoire, la sociologie, par exemple ont probablement leur importance pour le travailleur bien motivé. En effet, bien des emplois dans l'industrie ne sont pas complètement satisfaisants et il faut que les travailleurs puissent dans leurs loisirs, par exemple, cultiver d'autres intérêts qui contribuent à leur satisfaction générale.

Je commencerai donc par parler des humanities ou encore des aspects non techniques. Les gouvernements, par l'entremise des éducateurs, doivent conserver et promouvoir les

[Text]

many today is to promote more practical type courses and to exclude the humanities or arts. Since the industrial revolution the work week is gradually shrinking so education which will benefit the employees during their leisure time is important. I contend it will make for a more productive worker and a more motivated worker while he is on the job. There seems to be a great number of people in society who talk about the good old days; I believe there will be a greater demand for the humanities in the future.

• 1940

Let me make myself clear. While we should promulgate the arts, we should also become more technologically oriented. With the tremendous escalation in technical knowledge, the peak of this direction might be reached soon. The recognition of utter destruction that technology makes possible may well cause mankind to look for a road that offers more ease in life. There is a tendency inherent in man to return to, as I said before, the good old days. Psychologically, this feeling may find nurture in a predominant study of nontechnical subjects.

Second point—social action. Our educational institutions in the future should capitalize more on the idealism of its students, facilities and expertise of its departments and staff in the direction of social action. Our disadvantaged Canadians, in particular, have complex social problems. These Canadians must be included in the nineteen eighties and indeed the twentieth century by attending to problems of alcoholism, welfare, lack of human dignity, education and health, because if they are not healthy, if they have alcohol problems as a result of particular social pressures, and if they do not have a respect for human dignity and feel good about themselves, it is my opinion that they may not perform very well on the job and it may trigger such things as strikes, slowdowns and other such labour strife.

With some or all of these social problems solved then our disadvantaged will be able to make a worthwhile contribution to the world of work and society. For example, the man-days lost because of alcoholism each year in Canada is, I have said here, staggering—I hope you will pardon the pun. Activism of a publicity promotion type is needed. For example, statistics should be studied on how many people enter grade one and how many complete high school. Comparisons among provinces can be made, comparisons between disadvantaged groups and average Canadians should be noted.

Inequalities, I am sure, will be seen. I think a number of speakers already this evening have talked about BTSD programs. In the nineteen eighties, taking in people who cannot read and have to be put on literacy programs? Do not tell me we have got equality of education, because I cannot accept it at all. Bring the problems out into the open and get people concerned. Let idealism be put into action.

Educational institutions, especially universities, need to prod and probe social issues more. There is too much of a tendency to become conservative and uninvolved in social action.

[Translation]

humanités, bien que de nos jours, il y ait une tendance assez répandue à préférer les cours pratiques et à exclure les humanités ou les arts. Depuis le début de la révolution industrielle, la semaine de travail se raccourcit progressivement de sorte qu'il ne faut pas négliger l'éducation qui sera utile aux employés pendant leurs loisirs. A mon avis, cette formation peut favoriser la productivité et la motivation du travailleur. Il semble y avoir bien des gens qui parlent du bon vieux temps; je crois que les humanités seront davantage réclamées à l'avenir.

Entendons-nous bien. Il faut bien sûr promouvoir les arts, mais il faut également s'orienter davantage en fonction de la technologie. Étant donné les progrès considérables enregistrés sur ce front, il est possible qu'il y ait un plafonnement très bientôt. Prenant acte de la destruction que peut causer la technique, il est possible que l'humanité cherche une voie qui lui offre une vie plus agréable. Il y a chez l'homme une tendance profonde à revenir sur le passé. Psychologiquement, cette tendance peut être favorisée par des études centrées sur des questions non techniques.

Deuxième point, l'action sociale. Nos établissements d'enseignement doivent à l'avenir compter davantage sur l'idéalisme des élèves, utiliser davantage ses installations et les connaissances de ses services et de son personnel dans le domaine de l'action sociale. Les Canadiens désavantagés, notamment, ont des problèmes sociaux complexes. Ces Canadiens doivent avoir leur place dans les années 80 et dans le reste du XX^e siècle. Il faut s'occuper des problèmes d'alcoolisme, d'aide sociale, préserver la dignité humaine, assurer des services d'éducation et d'hygiène. Si les gens ne sont pas en santé, si les pressions sociales les jettent dans l'alcoolisme, si les étudiants n'ont pas le respect de la dignité humaine et n'ont pas eux-mêmes réglé leurs problèmes, ils ne pourront pas, à mon avis, avoir un bon rendement au travail. Cela peut entraîner des problèmes comme les grèves, les ralentissements et les autres maux au travail.

Si l'on résout ces problèmes sociaux en totalité ou en partie, les personnes désavantagées pourront travailler et participer à la vie sociale. Par exemple, un nombre renversant de jourshommes sont perdus chaque année au Canada à cause de l'alcoolisme. Il faudrait étudier les statistiques pour voir combien de jeunes commencent les études et combien terminent leurs études secondaires. On pourrait établir des comparaisons entre les provinces, entre les groupes désavantagés et la moyenne des Canadiens.

Je suis sûr qu'on relèvera des inégalités. Un certain nombre de témoins ont déjà parlé ce soir des programmes de formation de base. Dans les années 80, il y a des gens qui ne savent pas lire et qu'il faut commencer par alphabétiser. Qu'on ne vienne pas me dire qu'il y a égalité dans l'enseignement, je ne puis l'accepter. Il faut parler ouvertement des problèmes et susciter l'intérêt des gens. Il faut qu'il y ait de l'idéalisme.

Il faut que les établissements d'enseignement, surtout les universités, étudient davantage les questions sociales et jouent

[Texte]

In various communities there are goings-on at times that people talk about but precious little really gets known until very often it is too late. Consider, for instance, the forest fire problems in St. Lawrence in Newfoundland, asbestos problems in Baie Verte, and potential dust problems in Labrador City. Educational institutions dedicated to helping students, our future workers, learn about life and what it is all about and how they can best fit into a plan aimed at humanizing society would pick this up and, in a concern for all parties involved, begin a process in motion.

When everyone gets in the act, there is bound to be confusion and some feelings hurt. However, with more people involved it is harder for slickness, pressure groups, and other questionable practices that manipulate people, to get their way. The foregoing was mentioned because to stress only the technical would be oversimplifying the problems we face in the labour market in the nineteen eighties.

Thirdly, industrial demands—In co-operation with industry an inventory of present and future jobs must be taken. This coupled with an inventory of our workforce should give fairly accurate guidelines as to where we need to concentrate our training efforts. Since we can never be exactly sure, then we must provide each student with a solid foundation in basic principles so he can be retrained and/or up-graded easily in the future. I believe that has been already said, I think by Mr. Seward lastly. To train only for the selfish motives of a particular industry, I do not believe is doing a student justice. I believe if we give him a solid foundation in the basics—Mathematics comprehension, skills, physical principles—when something new comes on the market such as in auto mechanics where in the last few years we have had alternators, automatic transmissions, transistorized ignitions, then I believe he can teach himself to some degree. It is questionable now if we are training people for jobs that are available. Albert Tontini, Vice-President of Personnel at Pratt & Whitney Aircraft of Canada Limited says:

• 1945

We do have trouble in getting skilled help such as machinists, machine repair mechanics, electronics technicians and electricians. The skilled trades, this is where the difficulty lies. We have openings for them, but we are short of them and will continue to be. Of course, many of the skills we are looking for are not peculiar to the aerospace industry.

Vincent Egan, business and consumer affairs analyst, states and I quote:

Even when the jobless total briefly exceeded a million persons in February 1978, jobs for mechanics, electricians and the like were still going begging. Canada's chronic shortage of trade skills is proof of the failure of our educational training system.

[Traduction]

un rôle d'animation. On a beaucoup trop tendance à être conservateurs et à ne pas s'occuper d'action sociale.

Il se passe des choses dans différentes localités et les gens en parlent, mais bien souvent on ne sait vraiment pas grand-chose jusqu'à ce qu'il soit trop tard. Prenez par exemple les incendies de forêts à St. Lawrence (Terre-Neuve), les problèmes d'amiante à Baie Verte et les problèmes de poussière à Labrador City. Les établissements d'enseignement qui doivent aider les élèves, les futurs travailleurs, à apprendre la vie, à connaître le rôle qu'ils peuvent jouer pour humaniser la société, devraient se saisir de ces problèmes et, dans l'intérêt de toutes les personnes en cause, lancer des initiatives.

Si chacun veut mettre la main à la pâte, il y aura certes un peu de confusion et certains seront froissés. Cependant, plus il y a de gens qui interviennent, plus il est difficile de manipuler les gens en les trompant, en exerçant des pressions ou en recourant à d'autres pratiques douteuses. Tout cela pour dire qu'en insistant seulement sur l'aspect technique, on simplifie à outrance les problèmes observés sur le marché du travail des années 80.

Troisième point, les besoins de l'industrie. Il faut, en collaboration avec l'industrie, faire un inventaire des emplois actuels et futurs. Si à cela s'ajoute un inventaire de la population active, on devrait savoir avec une précision suffisante où il faut faire porter les efforts de formation. Comme on ne peut jamais être tout à fait sûr, il faut donner à chaque étudiant des fondements solides pour que par la suite il puisse se perfectionner ou se recycler facilement. Je crois que cela a déjà été dit, notamment par M. Seward. Ce n'est pas faire justice à l'étudiant que de le former seulement en fonction des besoins particuliers d'une industrie. Si nous lui donnons une solide formation dans les domaines essentiels—mathématiques, compréhension, aptitudes générales, physique—il pourra dans une certaine mesure se débrouiller seul lorsqu'un nouveau produit arrivera sur le marché comme, en mécanique automobile, au cours des dernières années, les alternateurs, les transmissions automatiques, l'allumage transistorisé. On peut se demander si nous formons aujourd'hui des gens pour des emplois qui existent. Albert Tontini, vice-président chargé du personnel à la Pratt & Whitney Aircraft of Canada Limited déclarait:

Nous avons du mal à trouver des travailleurs spécialisés comme des opérateurs de machines, des mécaniciens en réparation de machines, des techniciens en électronique et des électriciens. Les métiers spécialisés, c'est là que réside la difficulté. Nous avons des postes, mais l'offre n'est pas là et cette pénurie ne s'estompera pas. Naturellement, un bon nombre des spécialisation qu'il nous faut ne sont pas particulières à l'industrie aérospatiale.

Pour sa part, Vincent Egan, analyste du monde des affaires et de la consommation déclarait:

Même lorsque le nombre des chômeurs a franchi quelque temps le cap du million en février 1978, il restait des postes de mécaniciens et d'électriciens, par exemple, à combler. La pénurie chronique observée dans les métiers spécialisés au Canada est la preuve que notre système de formation a échoué.

[Text]

I find these statements difficult to comprehend unless I assume that different people have different definitions of skilled or trained workers. I see electrical graduates for instance pumping gas into my car, others pack grocery shelves, and still other graduates are car salesmen but did not train as salesmen. I was in Stephenville just two weeks ago and met a former student who graduated from our electrical class in Corner Brook about two or three years ago who said he was still looking for his first job as an electrician. But still, personnel gentlemen from Pratt & Whitney say that they cannot find electricians.

It seems to me that if there is high unemployment in areas we are not training for, such as electrical, then maybe we are not getting enough training. Could we be training for a 1960 labour market? Maybe more two- and three year technical programs are needed for the nineteen eighties and beyond. After consulting with industry, we should be able to determine if more depth is required in our training programs in Canada. For example, we seem to be training for industry for more normal economic times. We are not living in the times the vocational schools were built for when we got our major vocational technical school expansion 15 to 20 years ago as a result of the passing of the Technical and Vocational Training Act of December 1960.

Again, I believe it was Mr. Seward who said or hinted that we probably should have more technical programs. If we are turning out student electricians with a nine-month course and if major industries are saying there are no electricians, I would suspect we are not giving enough depth in the field of training we are now training in. In the past, it was our aim as educators to commence a student's training. Now, students are having difficulty finding jobs to complete the training we start and of course, I am referring to, I suppose, an apprenticeship program. Maybe the time has come in the nineteen eighties to advance the students' training for another one to two years beyond what we give them now. I suppose another way of saying it is to get into two- and three-year programs.

• 1950

Periodically, we hear people make vague statements that we are training for jobs that are obsolete. I think it was Mr. Hodder who, earlier this evening, was talking about training for the wrong thing. I am not so sure we are. Granted, we may not need many blacksmiths or people skilled in shoeing horses today but probably our problem is not that we should be training for new jobs, although obviously some new jobs do appear once in a while, but more training in the jobs we have been training for—getting into, as I said before, the technical area. We are probably training for the wrong era now. Maybe the 1960s and not the 1980s is what we are still involved in.

Next, advisory committees.

Industrial technology changes rapidly, so governments must be careful to see that the training programs keeps in touch with the changes and so do not become formalized and static.

[Translation]

J'ai du mal à comprendre ces déclarations à moins qu'on ne suppose que les définitions de travailleurs spécialisés soient différentes. Je vois des diplômés en électricité qui travaillent comme pompistes, d'autres qui emballent les épiceries et encore d'autres qui vendent des voitures même s'ils n'ont pas acquis leur formation dans ce domaine. Il y a deux semaines, j'étais à Stephenville et j'ai rencontré un ancien étudiant qui a obtenu son diplôme en électricité à Corner Brook il y a deux ou trois ans et qui cherche encore son premier emploi d'électricien. Pourtant, ces messieurs de la Pratt & Whitney prétendent qu'ils ne peuvent trouver d'électriciens.

A mon avis, s'il y a un taux élevé de chômage dans les domaines pour lesquels nous assurons la formation, comme l'électricité, peut-être la formation n'est-elle pas assez poussée. Peut-être formons-nous les étudiants en fonction du marché du travail de 1960. Peut-être faut-il davantage de programmes techniques de deux ou trois ans pour les années 80. En consultant l'industrie, nous devrions savoir s'il y a lieu de pousser davantage les programmes de formation au Canada. Notre formation semble adaptée à une conjoncture plus normale. Nous ne vivons à l'époque où les écoles professionnelles ont été construites. La grande expansion du réseau d'établissements professionnels et techniques a eu lieu il y a 15 ou 20 ans, à la faveur de l'adoption, en décembre 1960, de la loi sur la formation professionnelle et technique.

C'est M. Seward, je crois, qui a exprimé l'avis qu'il nous fallait probablement davantage de programmes techniques. Si nous formons des électriciens en neuf mois et si les grandes industries prétendent qu'il n'y a pas d'électriciens, je présume que la formation que nous dispensons n'est pas assez poussée. Par le passé, notre objectif comme éducateurs a été d'entreprendre la formation de l'étudiant. De nos jours, ceux-ci ont du mal à trouver de l'emploi pour terminer la formation que nous commençons—je veux parler bien sûr du programme d'apprentissage. Peut-être l'heure est-elle venue d'assurer une formation qui dure un ou deux ans de plus. C'est une autre façon de dire qu'il nous faut offrir des programmes de deux ou trois ans.

Périodiquement, on entend des gens prétendre plutôt vaguement que nous donnons une formation pour des emplois d'hier. C'est M. Hodder, je crois, qui a dit tout à l'heure que nous ne donnons pas la formation pour le bon emploi. Il a peut-être raison. Nous n'avons peut-être plus besoin de beaucoup de forgerons de nos jours ni de gens qui sachent ferrer les chevaux, mais probablement que notre problème n'est pas de former pour de nouveaux emplois, bien que de toute évidence il y en ait de nouveaux de temps à autre mais plutôt d'assurer une formation plus poussée dans le domaine technique. Notre formation n'est probablement pas adaptée à notre époque. Nous nous occupons peut-être davantage des années 60 que des années 80.

Parlons maintenant des comités consultatifs.

La technologie industrielle évolue rapidement. Les gouvernements doivent donc s'assurer que les programmes de formation tiennent compte de l'évolution et que la sclérose ne

[Texte]

A liaison between the district or community and the training institutions is imperative. The Encyclopedia of Educational Research advocates the use of local advisory committees to help vocational schools meet the needs of the community.

Promoters of the type of vocational and technical training which I envisage certainly need to counsel with authorities in industry and elsewhere on the conditions of the local labour market but to train only for the local labour market would be indeed a narrow concept of education, in my opinion; and that is where I disagree, as well, with taking training completely out of an institution and putting it in industry because the profit motive, in my opinion, is uppermost in industry's mind and, I think, education is secondary. So I do not believe they would get a broad background about a particular trade—not necessarily so, again depending on the size of the industry.

So again I say that to train only for the local labour market would be indeed a narrow concept of education. Training should not be done for the selfish motives of local industries. Industries are becoming obsolete; mobility and transfers are not uncommon among our Canadians; and each adult, in my opinion, should receive an education which will be profitable for him or her in the long run no matter where he or she must work.

Considering these facts, I strongly recommend the use of local advisory committees but the advice of all of these local committees should be pooled and analyzed by a central controlling agency. In this manner, pertinent leads could be followed up by research; the changing needs of industry could be catered to scientifically rather than by hunch; and the problems associated with transfer and the mobility of employees could be more realistically met or adequately cushioned.

Mr. McDermaid, I believe you mentioned a little earlier—and I forget the exact name of the program but it was something on a regional basis . . .

Mr. McDermaid: Community industrial training committees.

Mr. Newbury: Okay. That would probably be in line with what I am saying, that rather than having an advisory committee with just people from the Bay St. George area on it, I think we should look at a larger area . . .

Mr. McDermaid: On a regional basis.

Mr. Newbury: On a regional basis, yes. That is what I am saying there in another way, I think.

Now, labour relations courses. Considering the number of strikes, walk-outs and other labour strife that we have had in Newfoundland and Labrador, and, indeed, all across Canada, during the past several years, I believe it is time to introduce labour relations course into the grade school curriculum as well as the post-secondary curriculum.

Now, I know some people would argue that we should introduce these courses, if at all, only in vocational or technical

[Traduction]

s'installe pas. Il est indispensable qu'il y ait des communications entre le district ou la localité et les établissements d'enseignement. Le Encyclopedia of Educational Research préconise le recours à des comités consultatifs locaux pour aider les écoles professionnelles à répondre aux besoins de la localité.

Assurément, ceux qui s'occupent de la formation professionnelle et technique que j'ai en tête doivent consulter les autorités industrielles et autres pour connaître la situation du marché local de l'emploi mais, à mon avis, ce serait une conception beaucoup trop étroite que d'orienter la formation seulement d'après le marché local. C'est également pour cela que je refuse la suppression complète de la formation en institution pour la confier à l'industrie. En effet, pour l'industrie, ce qui compte avant tout, c'est le profit, et l'éducation vient en second. Je ne crois pas que l'étudiant recevrait une formation de base suffisamment vaste quoique cela dépende de l'importance de l'industrie.

Je répète donc qu'il ne faut pas tenir compte du seul marché local, car ce serait une conception trop étroite de la formation. Il ne faut pas tenir compte uniquement des intérêts des entreprises locales. Celles-ci finissent par passer, la mobilité et les transferts ne sont pas rares chez les Canadiens; à mon sens, chaque adulte doit recevoir une formation qui lui sera utile à long terme peu importe où il travaillera.

Compte tenu de ces faits, je recommande vivement qu'on établisse des comités consultatifs locaux, mais que les avis de tous ces comités soient recueillis et étudiés par un organisme central. De cette façon, les indices intéressants pourraient faire l'objet de recherches; on pourrait répondre aux besoins de l'industrie de façon scientifique plutôt que par intuition et on pourrait atténuer de façon plus réaliste et adéquate les problèmes de transfert et de mobilité des employés.

Monsieur McDermaid, je crois que vous avez parlé tout à l'heure d'un programme régional dont j'ai oublié le nom exact . . .

Mr. McDermaid: Comité communautaire de formation industrielle.

Mr. Newbury: C'est cela. Cela va un peu dans le même sens. Au lieu de ne faire appel qu'à des représentants de la région de Baie Saint-Georges, on pourrait considérer un secteur plus grand . . .

Mr. McDermaid: On tiendrait compte de la région.

Mr. Newbury: C'est exact, c'est ce que j'ai essayé de dire en d'autres termes.

Passons maintenant aux cours en relations de travail. Étant donné le nombre de grèves, de débrayages et d'autres troubles ouvriers que nous éprouvons à Terre-Neuve et au Labrador tout comme dans le reste du Canada depuis plusieurs années, il me semblerait bon d'offrir des cours en relations de travail à l'école tout comme dans les programmes d'études postsecondaires.

Certains prétendraient sans doute qu'il faudrait réserver ces cours aux écoles professionnelles ou techniques. Je leur répon-

[Text]

schools. Well, my reply to that is that many students never get that far, and that some of them who never get to a post-secondary institution—perhaps many of them—do enter the labour market, nevertheless. So, if we are going to start industrial relations courses, it is, in my opinion, best that they be started somewhere before high school because many people drop out of school but end up in the labour market anyway. I believe in unions, and there is a need for them. However, I am sure we have all known many people who have been in the labour force and have been union members. Many have the warped impression that the sole purpose of trade unionism is to nail management's hide to the wall until another dollar can be wrung out of it. Well, dollars are important as well, I realize. I like them.

• 1955

Some tend to forget or possibly never knew that unions have grave responsibilities, as does management. So if we introduced labour relations courses in the elementary grades or high school or post-secondary institutions, maybe workers in the future would get a greater opportunity to learn about their responsibilities as well as their obligations.

As is true for other courses, qualified teachers must be prepared to meet the challenge in order that labour relations courses be properly taught. I do not think we should put just management slant on it or just a union slant, but try to strike a proper balance.

It is interesting to note that a few years ago a former Minister of Labour in Newfoundland referred to labour and education in his speech to the Newfoundland and Labrador Federation of Labour. He made reference to the need for education that will create a better understanding of the duties and the responsibilities involved in collective bargaining and other aspects of labour, management, and government relations. While employees can possibly benefit from labour relations courses, I would suspect many employers, including governments, can learn a lot from such courses as well. In any event, with fewer strikes, walk-outs, lock-outs, and the like, Canada would have a more stable labour force.

Training allowances: I believe the issue of student allowances needs to be reviewed. It seems fair that married students with dependents and students living away from home receive higher allowances than single students or those living at home. Then the logic, as I understand it, seems to break down. Some students receive higher federal allowances than their classmates who receive provincial allowances. Apart from having dependents or living away from home, maybe all students should receive the same allowance. After all, the students are being trained for the same labour market. I often wonder what is the formula being used for paying students. Does the federal government pay for only those which the labour market will absorb? If so, can we afford the luxury of training more in any given area than can expect to receive employment?

[Translation]

drai que bien des étudiants ne vont pas si loin et que même s'ils ne vont jamais dans un établissement d'enseignement post-secondaire, ils se retrouvent tout de même très nombreux sur le marché du travail. Par conséquent, si nous voulons offrir des cours en relations de travail, il est préférable à mon avis de commencer avant l'école secondaire parce que bien des gens quittent l'école et se retrouvent tout de même sur le marché du travail. Je crois au syndicalisme et les syndicats me semblent nécessaires. Cependant, je suis sûr que nous connaissons tous bien des travailleurs qui ont été syndiqués et qui, à tort, estiment que le seul rôle des syndicats est d'obliger le patron à donner quelques dollars de plus. L'argent a son importance, et je ne crache pas dessus.

Certains oublient ou n'ont peut-être jamais su que les syndicats ont de graves responsabilités, tout comme la direction. Si nous offrions des cours de relations de travail à l'école primaire ou secondaire dans les établissements postsecondaires, il serait peut-être plus facile aux travailleurs de savoir quelles sont leurs responsabilités et leurs obligations.

Comme pour les autres cours, il faut que des enseignants qualifiés soient préparés si l'on veut que les cours de relations de travail soient bien enseignés. Il faut éviter tout préjugé favorable à la direction ou encore au syndicat pour trouver un juste équilibre.

Il y a quelques années déjà, un ancien ministre du Travail de Terre-Neuve a parlé du travail et de l'éducation dans un discours qui s'adressait à la Newfoundland and Labrador Federation of Labour. Il avait parlé de la nécessité d'un enseignement qui favorise une meilleure compréhension des devoirs et des responsabilités en matière de négociations collectives et d'aspects divers des relations entre les syndiqués, le patronat et le gouvernement. Les employés ne sont pas les seuls à pouvoir tirer avantage de ces cours en relations de travail, car bien des employeurs, dont les administrations publiques, pourraient apprendre beaucoup. De toute façon, s'il y avait moins de grèves, de débrayages et de lock-outs, le Canada aurait une main-d'œuvre plus stable.

Allocations de formation: à mon avis, il faut réétudier la question des allocations versées aux étudiants. Il semble normal que les étudiants mariés ayant des personnes à charge ou ceux qui vivent loin de chez eux reçoivent des prestations plus élevées que les célibataires ou ceux qui vivent chez leurs parents. Mais la logique s'arrête là, semble-t-il. Certains reçoivent des prestations fédérales plus élevées que celles de leurs compagnons qui, eux, reçoivent des prestations provinciales. Mis à par la question des personnes à charge et du lieu de résidence, tous les étudiants devraient sans doute recevoir les mêmes prestations. Après tout, ils se préparent tous pour le même marché du travail. Je me demande souvent selon quelle formule les étudiants sont payés. Le gouvernement fédéral paye-t-il seulement ceux que le marché du travail absorbera? Peut-on alors se payer le luxe de former dans une région donnée des gens qui ne pourront trouver d'emploi?

[Texte]

Again, I believe it was Mr. Doug Fowlow who talked about this to some degree. Even with some good advice given to a student—and that gets back to guidance and counselling—if he still wants to do a particular trade, although his chance of gaining employment is going to be slim, I think yes, we probably should let him go ahead. But too often now, students are getting into various trades, and I suppose professions, willy-nilly, because somebody else took it. That is not a good reason, and it points up a lack of guidance, I believe—and I still say something more about that in a minute. But if there is a particular formula and we are going to pay some students by it, then I think to train more may well be a luxury. But if the student wants to go into the area knowing beforehand the chances of gaining employment will not be that good, then I suppose he has a right to do that.

Unemployment insurance: it seems fair to assume that a person should not receive unemployment insurance unless he is entitled to it. However if while receiving UIC benefits the recipient takes the initiative to attend an educational institution for training, retraining, or operating, it is short-sighted for the government, in my opinion, to terminate his unemployment insurance should a job become available part way through his program. In the first place, there is very likely someone who can take the job but who is not in training. Second, the threat of losing the unemployment benefits tends to cause the student to drop out from his training program. Dropping out tends to increase the likelihood of his being unemployed again and again in the future. So I think, if he is in the program, we should probably let him stay there and then he might not be unemployed anymore in the future.

• 2000

I suppose a new Canadian constitution is a timely topic—do not hold me to too much here. A new Canadian constitution seems to be a timely topic lately. I know our British North America Act gives jurisdiction over education to the provinces and I am not one for giving away things we have, that is for sure, but, I believe, as educators and as leaders, that we should try to keep the students, our future workers, in mind. That jurisdiction was given in another era and maybe it is time to look at how well or how poorly we have done in the area of education and how well our citizens are prepared for living and working in the 1980's and beyond.

I believe that the basic question is: Is education a democratic right for all Canadians? There is certainly lots of disparity in educational opportunities now. Again, I refer to the people in the 1980's coming into this school—we heard this earlier tonight—to take basic literacy courses.

I admit the federal government has spent a lot of money in education in this province. We have to think of only the vocational-technical school plants which we received on a large scale just after 1960. The schools, known as DREE schools, in this province and training allowances were already referred to.

[Traduction]

Je crois que M. Doug Fowlow a déjà abordé cette question. Même si l'on donne de bons conseils aux étudiants, et cela met en cause les services d'orientation, je crois qu'il faut le laisser choisir le métier qu'il veut, même si ses chances de trouver un emploi dans ce domaine sont minces. Mais il arrive trop souvent que des étudiants s'orientent vers divers métiers ou professions sans vraiment le vouloir, en suivant l'exemple de quelqu'un d'autre. Il ne s'agit pas là d'une bonne raison et il y a peut-être un manque d'orientation, mais je reviendrai là-dessus tout à l'heure. Mais s'il y a une formule précise qui s'applique et qui régit la rémunération des étudiants, je crois que c'est peut-être un luxe que de former un plus grand nombre de personnes. Cependant si l'étudiant tient à s'engager dans une voie en sachant très bien que les chances de trouver de l'emploi ne seront pas très bonnes, il a sans doute le droit de le faire.

Il semble juste de supposer qu'une personne ne touchera pas d'assurance-chômage à moins d'y avoir droit. Toutefois, si le prestataire d'assurance-chômage prend l'initiative de s'inscrire dans un établissement pour acquérir une formation, pour se recycler, le gouvernement ne serait pas très avisé, à mon avis, d'interrompre ses prestations s'il y a un emploi disponible lorsque le prestataire n'a encore fait que la moitié de son programme d'études. Première des choses, il y a sans doute quelqu'un d'autre qui peut occuper l'emploi mais qui n'est pas en formation. Deuxièmement, la menace de perdre ses prestations amène souvent l'étudiant à interrompre son programme de formation, ce qui augmente encore les risques qu'il soit périodiquement chômeur par la suite. S'il suit des études, nous devons sans doute le laisser les poursuivre, car c'est peut-être là la solution à son problème de chômage.

L'heure est peut-être bien choisie pour parler d'une nouvelle constitution canadienne, bien que je ne veuille pas trop me mêler de cette question. En tout cas, on en entend beaucoup parler depuis quelque temps. L'Acte de l'Amérique du Nord britannique donne aux provinces la compétence en matière d'éducation, et je ne suis certes pas de ceux qui veulent abandonner des compétences, c'est certain. Cependant, comme éducateurs et comme leaders, c'est des étudiants et des futurs travailleurs que nous devons nous préoccuper. Cette compétence a été accordée aux provinces à une autre époque et il serait peut-être temps de voir comment nous nous sommes débrouillés en matière d'éducation et si nos gens sont bien préparés à vivre et à travailler dans les années 80.

La question essentielle est la suivante: l'éducation est-elle un droit démocratique pour tous les Canadiens? Il y a certainement des disparités criantes dans ce domaine à l'heure actuelle. On l'a déjà dit tout à l'heure, il y en a, en 1980, qui viennent dans cette école même apprendre à lire.

Je reconnais que le gouvernement fédéral a consacré beaucoup d'argent à l'éducation dans cette province. Il suffit de penser aux écoles professionnelles et techniques qui ont été implantées nombreuses au début des années 60. On a également parlé des écoles du MEER dans cette province et des allocations de formation.

[Text]

It is understandable if the federal government is reluctant to spend more if it cannot set educational policy, which right it does not have as I understand it.

Relative to fisheries and offshore resources, our provincial government wants to set the policy and receive the revenues. We are probably in a worse situation relative to education. We now have jurisdiction over education, but we do not have the money to carry out needed educational programs, for example: many school boards are hard pressed for money; there are teacher layoffs; parts of the school program are not receiving the emphasis they should, and guidance and counselling services are almost non-existent in our schools—and that was said earlier by other speakers. There are many more examples I could cite. The facilities in the DREE schools, for example, are second to none, but we cannot afford to utilize them to their greatest extent—and I believe we have a DREE school or more here in Stephenville.

Getting back to the new Canadian constitution, there might be some merit in education being considered a basic democratic right and its jurisdiction be given to the federal government. They might take over all education or one phase of it. Some will think this suggestion is unthinkable. If we admit the educational system is not serving Canadians as well as it should, then maybe this would be an improvement. We have to look ahead and not to the past. I think the very fact that we are here tonight looking at lack of skilled people and this kind of thing, is tantamount to saying, we have not been as successful as we would have liked to have been in the past.

If, for example, the federal government were responsible for all basic education, then at least a common educational background could be given all Canadians, but I would suspect now that certain Canadians do not have the same opportunities to receive basic education as do other Canadians and that might depend to some degree on the richness of the province where the Canadian might live. If every Canadian had a good start, then it would become easier for a student to finish up in the secondary and post secondary educational institutions even if they were retained under provincial jurisdiction.

• 2005

Now students do not receive the same basic education and the drop-out rate is extremely high in this province in particular. This is a complete waste, in my opinion, of human resources. I do not have the exact figures with me now but I think only about 40 out of 100 kindergarten students complete high school in Newfoundland—in that area, I do not know exactly—so what has happened to the other 60.

If any phase of education were to be given to the federal government probably, it would want the post-secondary phase. It seems to me the government is more interested in the post-secondary phase. If we think about it for a while it might be better in the long run for the federal government to give all Canadians a solid basic education and then they could more easily complete—as I said before—post-secondary programs.

A lot of our students now cannot even cope with the secondary programs; they do not have a good basic education.

[Translation]

Il est normal que le gouvernement fédéral hésite à dépenser davantage s'il ne peut établir la politique en matière d'enseignement ce que, sauf erreur, il ne peut faire pour l'instant.

En matière de pêche et de ressources off-shore, les gouvernements provinciaux veulent établir les politiques et toucher les revenus. La situation est probablement pire en matière d'éducation. Nous avons les compétences, mais nous n'avons pas les fonds voulus pour appliquer les programmes qui s'imposent. Ainsi, bien des commissions scolaires manquent d'argent, des enseignants sont mis à pied, on n'accorde pas à certaines parties du programme scolaire l'importance qu'elles devraient avoir et les services d'orientation professionnelle sont inexistant—d'autres témoins l'ont déjà souligné. On pourrait donner bien d'autres exemples. Les installations des écoles du MEER, par exemple, sont incomparables, mais nous ne pouvons les utiliser à fond. Je crois que nous avons une ou plusieurs de ces écoles ici, à Stephenville.

Pour en revenir à la nouvelle constitution canadienne, il n'est pas inconcevable de considérer l'enseignement comme un droit démocratique fondamental et de confier cette compétence au gouvernement fédéral, qui pourrait se charger de toute la question ou d'une partie seulement. Pour certains, c'est absolument inconcevable. Si nous reconnaissons que le système d'enseignement n'a pas très bien servi le Canadiens, ce serait peut-être une amélioration, pourtant. Il faut regarder vers l'avenir, et non vers le passé. Le fait même que nous soyons ici ce soir en train d'étudier les pénuries de travailleurs spécialisés revient à reconnaître que nous n'avons pas aussi bien réussi par le passé que nous l'aurions voulu.

Si, par exemple, le gouvernement fédéral se chargeait de l'enseignement de base, tous les Canadiens auraient les mêmes fondements, mais je ne crois pas qu'à l'heure actuelle, tous les Canadiens aient les mêmes chances de recevoir cette éducation de base. Cela dépend peut-être dans une certaine mesure de la richesse de chacune des provinces. Si tous les Canadiens connaissaient des bons bonus débuts, il leur serait peut-être plus facile d'accéder aux établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, même si ceux-ci relevaient des provinces.

À l'heure actuelle, les élèves ne reçoivent pas la même formation de base et le taux d'impersévérance scolaire est extrêmement élevé, notamment à Terre-Neuve. A mon sens, il s'agit là d'un gaspillage éhonté de ressources humaines. Je n'ai pas les chiffres sous les yeux, mais je crois qu'à Terre-Neuve environ 40 p. 100 des élèves de maternelle terminent leurs études secondaires. Qu'advient-il des autres 60 p. 100.

Si l'on voulait confier une partie de l'enseignement au gouvernement fédéral, celui-ci voudrait sans doute s'occuper des études postsecondaires, car il semble s'y intéresser davantage. Si on y réfléchit bien, il est peut-être préférable, à long terme, que le gouvernement fédéral donne à tous les Canadiens une solide éducation de base; ceux-ci pourraient ensuite plus facilement suivre des programmes d'études postsecondaires.

À l'heure actuelle, bien des étudiants ne peuvent même pas suivre des études secondaires, faute d'une base solide. Les

[Texte]

This would free up all that the provincial educational budget for post-secondary training, as I said before, if that part were retained by the provincial governments. There are other possible ways for jurisdiction over education to be shared. Maybe the provincial governments could handle secondary and post-secondary and the federal government be responsible up to the secondary level. Or of course vice versa. The situation is now that we have jurisdiction over all education and we just do not have the money to do an adequate job of it, and I know you people have helped considerably financially.

The very fact we are here today discussing this matter seems to say we believe improvements are necessary. Canadians must receive a solid basic education. Ways need to be found to encourage students to complete their high school programs and then to study one or more years beyond in order to avail themselves of the skilled occupations in the 80's.

Government, educators and students may soon have to learn that the time may soon come when we will need fewer one-year programs and more technical programs. That would be the reverse of the situation today because we have few technical schools and a goodly number of trade schools.

Leaders in society will have to be more responsive to the needs of students in the future. I am confident a compromise could be reached if the provinces want to share their educational jurisdiction with the federal government, then the students, our future workers, would be the beneficiaries. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Newbury. I must compliment you on a well researched and well prepared presentation.

I might just add before we start the session that we have three more briefs this evening and the chair would appreciate it if we all kept our questions and answers as directly to the point as possible.

Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, Mr. Newbury and I could get into a great discussion this evening on educational matters and constitutional matters that would go on into the wee hours of the morning. So I am just going to make a couple of comments; I am not going to get into any questions.

I, too, enjoyed your brief. You spent a considerable amount of time thinking about it. Although I do not agree with everything you said, there certainly is an awful lot of food for thought in there. Once the minutes are produced of this meeting I will be spending some time taking a look at your suggestions.

I might just point out a couple of things. I do not think our educational system has failed us. I think in general Canada has a pretty good educational system compared to that of other countries of the world. It may be slow to change with the times; there are specific areas where we may have some problems but I really do not think our educational system has failed, at least not when I see the type of young people that are coming out of our educational systems today and making their way in the world.

[Traduction]

provinces disposeraient de la sorte d'un budget plus intéressant pour la formation secondaire, si toutefois elles conservaient la compétence dans ce domaine. Bien des formules de partage sont possibles. Les provinces pourraient s'occuper du secondaire et du postsecondaire tandis que le gouvernement fédéral se chargerait des études jusqu'au niveau secondaire. Ou l'inverse. A l'heure actuelle les provinces ont toute compétence en matière d'éducation, mais elles n'ont pas l'argent pour bien jouer leur rôle, même si le gouvernement fédéral a versé une aide financière considérable.

Le fait même que nous soyons ici en train de discuter de la question semble prouver que des améliorations s'imposent. Les Canadiens doivent recevoir une bonne base. Il faut trouver un moyen d'inciter les étudiants à terminer leurs études secondaires et à continuer pendant une ou plusieurs années pour pouvoir acquérir les spécialisations nécessaires dans les années 80.

Le gouvernement, les éducateurs et les élèves doivent se faire à l'idée que, bientôt, il nous faudra moins de programmes d'un an et davantage de programmes techniques. Ce serait l'inverse de la situation actuelle, car nous avons peu d'écoles techniques et un grand nombre d'écoles de métiers.

Nos dirigeants devront être plus conscients des besoins des élèves à l'avenir. J'ai bon espoir qu'un compromis soit possible si les provinces sont disposées à partager leur compétence en matière d'éducation avec le gouvernement fédéral. Ce seront les élèves, nos futurs travailleurs, qui en profiteront. Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Newbury. Je dois vous féliciter de la qualité de vos recherches et de l'ensemble de votre présentation.

Je dois souligner avant de passer aux questions qu'il nous reste trois mémoires à entendre ce soir et que la présidence apprécierait que, dans les questions comme dans les réponses, on s'en tienne strictement à l'objet de nos délibérations.

Monsieur McDermid.

M. McDermid: Monsieur le président, M. Newbury et moi pourrions engager ce soir une longue discussion sur l'éducation et la constitution qui nous mènerait aux petites heures du matin. Je m'en tiendrai à deux observations, et je ne poserai pas de question.

J'ai moi aussi beaucoup apprécié votre mémoire, dans lequel vous avez mis beaucoup de réflexion. Je ne suis certes pas d'accord sur tout, mais vous avez soulevé des idées très intéressantes. Quand les délibérations de cette séance seront transcrites, j'étudierai vos propositions.

Deux observations. Je ne pense pas que notre système d'enseignement ait été un échec. Je crois que de façon générale, le Canada a un bon système si on le compare à celui d'autres pays. Il ne s'adapte pas très vite à l'évolution; il y a des domaines précis dans lesquels nous éprouvons des problèmes, mais je ne crois pas que notre système ait échoué aussi lamentablement, du moins lorsque je vois les jeunes qui sortent de nos écoles aujourd'hui et qui arrivent à faire leur chemin dans le monde.

[Text]

The other thing that I would not be too concerned about is people having to take literacy courses. I would change your comments around, I think we should be pleased that we have facilities and courses that are available for these people to improve their literacy. I think that is the important thing.

• 2010

People drop out of school for many reasons: business, family, whatever it may be. Everybody likes to up-grade themselves and improve themselves. Even politicians take the odd course here and there to try to up-grade certain skills that they find they need in their life. So, I would not be concerned about the people that require literacy courses; I would be pleased that they are available.

You made an interesting statement; you said that only 40 per cent of those who begin the elementary system in Newfoundland complete high school. What happens to the other 60 per cent? That is my one question. What does happen to the other 60 per cent? There must be some sort of study that has looked into that type of thing. Or, if there is not, should there be one?

Mr. Newbury: First of all, let me say, no, I do not think our educational system totally failed us, obviously not. And again I think it is great that we can put on literacy programs and I am sure many people dropped out for many different reasons. That is an area that could be discussed and I would like to get into a discussion on it some time as well. We could probably rejuvenate somehow the curriculum in the grade schools which would be more palatable to the students and would retain them a little longer.

Getting back to the 40 per cent, at least I said approximately. Many of them drop by the wayside and many of them do end up in the labour market obviously. Some of them gain full-time employment, I am sure, and some unfortunately do not gain full-time employment and I know a good number of these, too. It puts them in a bit of financial bind and causes a number of financial and social problems because bills come in every month: the mortgage, the car payment, the groceries, the food, the school taxes and so on as the cheque does not come in all the time. That is very discouraging and causes a number of social problems; I suppose it might even be related to alcoholism and a number of other things.

Then, if they do get employment in the future, alcoholism becomes a problem on the job and maybe the worker is not as productive as he could be then. So there are all sorts of ramifications to that; sure, many of the 60 per cent get into the labour market obviously.

Mr. McDermid: I want to thank you for your presentation and hope that you may allow me to correspond with you later on after I have had a chance to absorb some of your ideas.

Mr. Newbury: Okay. I do not have a copy for you now. I just wrote this last night, so it was my first time hearing it. I will type it and send you a copy.

[Translation]

Je ne m'inquièterais pas beaucoup non plus de ce que des adultes doivent prendre des cours élémentaires. Je prendrais le contre-pied de vos observations en disant que nous devons nous féliciter d'avoir les installations et les cours nécessaires pour que ces gens améliorent leur éducation de base. Voilà ce qui me paraît important.

On peut quitter l'école pour bien des motifs, pour les affaires, par exemple, ou pour des raisons familiales. Tout le monde aime se perfectionner et s'améliorer. Même des hommes politiques prennent un cours de temps en temps pour essayer de se perfectionner dans certains domaines selon leurs besoins. Je ne m'inquièterais donc pas de ce que des gens aient besoin de cours de culture générale, mais je me féliciterais de ce qu'ils soient offerts.

Vous avez fait une déclaration intéressante: à Terre-Neuve, seulement 40 p. 100 des élèves qui entreprennent les études primaires terminent leurs études secondaires. Qu'arrive-t-il aux autres? C'est là ma question. Que deviennent-ils? Il doit bien avoir eu une étude de faite là-dessus. Sinon, n'y aurait-il pas lieu d'en faire une?

M. Newbury: Tout d'abord, je ne crois pas que notre système d'enseignement soit un échec total, c'est bien évident. Et il faut se réjouir que nous puissions offrir des programmes de culture générale. Par ailleurs, il est certain qu'il y a des multitudes de raisons qui expliquent l'abandon des études. C'est là un sujet de discussion que j'aimerais bien aborder à un moment donné. Nous pourrions probablement rajeunir nos programmes scolaires pour les rendre plus attrayants et garder les élèves à l'école un peu plus longtemps.

Pour en revenir aux 40 p. 100, bien des étudiants abandonnent les études et un bon nombre d'entre eux se retrouvent sur le marché du travail. Certains obtiennent un emploi à plein temps, j'en suis sûr, mais d'autres, et il y en a un bon nombre, ne sont pas aussi chanceux. Leur situation financière est difficile, ce qui entraîne un certain nombre de problèmes d'ordre financier et social, car il y a des factures à payer tous les mois: hypothèque, voiture, courses, alimentation, impôt scolaire et ainsi de suite même si le salaire n'entre pas régulièrement. C'est très décourageant et il peut y avoir un certain nombre de problèmes sociaux dont, je suppose, l'alcoolisme et un certain nombre d'autres problèmes.

Lorsque ces gens arrivent à trouver de l'emploi, l'alcoolisme devient un problème au travail et il est possible que le travailleur ne soit pas aussi productif qu'il devrait l'être. Les ramifications sont nombreuses; en tout cas, une bonne partie de ces 60 p. 100 se retrouve sur le marché du travail.

M. McDermid: Merci de votre exposé. Me permettez-vous de correspondre avec vous une fois que j'aurai approfondi certaines de vos idées?

M. Newbury: D'accord. Je n'ai aucun exemplaire pour l'instant, car j'ai rédigé mon exposé hier soir. C'est une première. Je le dactylographierai et je vous en enverrai un exemplaire.

[Texte]

Mr. McDermid: The Clerk is great at shorthand and she will have this all ready for us in nothing flat.

The Chairman: Mr. Marceau.

M. Marceau: Moi aussi, monsieur Newbury, je n'ai pas tellement de questions directes à vous poser, mais je constate que vous avez soulevé un nombre assez considérable de problèmes. Je pense que le but de notre Comité c'est d'écouter les points de vue de ceux qui s'adressent à nous, mais pas nécessairement de les partager. Lorsque vous dites que l'éducation devrait être transmise au fédéral au niveau élémentaire, je pense que vous touchez un point où la province où je vis n'accepterait pas cette affirmation.

Cependant, je pense qu'on est d'accord pour dire que nous ici nous cherchons des solutions et le fait que vous ayez accepté de venir nous rencontrer est un encouragement. Vous avez constaté qu'il y avait un manque de statistiques sur les emplois disponibles ou sur les possibilités d'emplois futurs. C'est exactement le but de notre Comité. Je crois que vous avez insisté sur... not only the importance of training but the necessity of basic education, and I personally agree entirely with this part of your brief.

• 2015

Mr. Newbury: I am sorry, I did not hear the last comment.

Mr. Marceau: you insist in your brief on to the importance of basic education, and I agree with you. Too often we think about training and we forget about basic education, and to find a job I think both are equally important. So I want to thank you for your brief, as did my friend; we are not in the same party but we react in the same fashion. We will look at your brief, and I am sure we will find many interesting suggestions for the goal of our task force. Thank you very much.

Mr. Newbury: Thank you.

The Chairman: Any comment, Mr. Newbury?

Mr. Newbury: Yes. I would like to make just a couple of points. I do not believe I said that we should turn elementary education over to the federal government. What I tried to say was that I do not think we should be averse to looking at other arrangements whereby education could be financed and people trained better for the job market of the 1980s. I do not think we should just close ourselves off to other possibilities, other jurisdictional arrangements.

The Chairman: Mr. Newbury, I just want to comment that a couple of the matters you have raised are ones we have heard with great regularity from many of our witnesses; in particular the question of data and knowing exactly what we are talking about when we talk about a labour force; what is there to begin with. Until we know what we have, we cannot possibly forecast what we are going to need. A point well made, and maybe a short example I can give, is one I have given already during the last two days. A Manpower planner in P.E.I., a lady, said to me, "We know every year about every car on this island, every colour of every car, every engine make of every

[Traduction]

M. McDermid: Le greffier excelle en sténographie. Ce sera prêt en moins de temps qu'il ne faut pour le dire.

Le président: Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Mr. Newbury, I do not have many direct questions to ask you but I realize you have raised a considerable number of problems. I think the role of our committee is to hear all the points of view but not necessarily to go along with them. When you say that elementary education should be a federal jurisdiction, you make a suggestion which my province could not possibly accept.

Nevertheless, I think we all agree that we are looking for solutions and your appearing as a witness should be encouraging for us. You said that we don't have enough statistics on available employment or on future opportunities. That's exactly what our committee is all about. You emphasized... non seulement l'importance de la formation mais également la nécessité d'une formation de base. Je suis personnellement tout à fait d'accord avec cette partie de votre mémoire.

M. Newbury: Je suis désolé, je n'ai pas entendu cette dernière observation.

M. Marceau: Vous insistez dans votre mémoire sur l'importance d'une éducation de base et je suis d'accord avec vous. Trop souvent, nous nous préoccupons de formation et nous oublions l'éducation de base. Or, pour trouver du travail, les deux ont leur importance. Je vous remercie de votre mémoire, comme l'a fait mon collègue; nous ne sommes pas du même parti, mais nous réagissons de la même manière. Nous étudierons votre mémoire et je suis sûr que nous y trouverons de nombreuses propositions intéressantes pour les travaux du comité. Merci.

M. Newbury: Merci.

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Newbury: Oui. Une ou deux choses. Je ne crois pas avoir dit que nous devions confier l'éducation primaire au gouvernement fédéral. Ce que j'ai essayé de dire, c'est qu'il ne faut pas refuser d'envisager d'autres dispositions de financement et de formation qui préparent mieux les travailleurs pour le marché des années 80. Je ne crois pas qu'il faille exclure les autres possibilités, d'autres partages des compétences.

Le président: J'ajouterai que nous avons entendu régulièrement de nombreux témoins exposer des points de vue que vous avez repris ce soir. Je songe notamment à la question des statistiques et à la nécessité de savoir en quoi consiste au juste la main-d'œuvre, ce que nous avons au point de départ. Tant que nous ne saurons pas ce que nous avons, nous ne pouvons prévoir nos besoins. Je pourrais peut-être reprendre un exemple que j'ai utilisé ces deux derniers jours. Un planificateur de main-d'œuvre de l'Île-du-Prince-Édouard, une dame, m'a dit: «Nous connaissons tout sur les voitures de l'Île, la couleur, le moteur de chaque voiture, mais nous n'avons aucune idée de la

[Text]

car, but we have no idea what kind of labour we have available." So the point is well made and well taken. The question of counselling is also of great interest to me.

The other thing I want to comment on is something I want to bring up before the whole committee: this idea of introducing a labour relations program or course as some part of the post-secondary or even high school program provided now. I think that is an idea that is unique, it is original—it is the first time I have heard it—and one well worth considering.

In closing, I simply want to say that we thank you very much, as Mr. McDermid and Mr. Marceau have already said, for what has been obviously a well-prepared and well-thought-about presentation. Thank you very much, sir.

Mr. Newbury: Thank you.

The Chairman: Next, Mr. John Carson. Mr. Carson is the mill manager of Abitibi-Price here in Newfoundland. Mr. Carson, would you like to have your associate join you?

Mr. J. L. Carson (Mill Manager, Abitibi-Price Corporation Ltd., Stephenville, Newfoundland): No, Brian, that will be okay.

The Chairman: Very good, sir.

Mr. Carson: Mr. Chairman, at the request of Mr. Brian Tobin we are submitting a short brief to this committee outlining our experience in obtaining the necessary manpower required for the new newsprint mill here in Stephenville. We regret that the time limitations prevent a more detailed brief being prepared; however, we trust it will be of some assistance to this committee in their endeavours.

To put things in perspective, perhaps a brief history of the Stephenville mill will more clearly illustrate Abitibi-Price's involvement.

• 2020

The predecessor company, Labrador Linerboard Limited, was started by private enterprise in 1969 to build a kraft linerboard mill at Stephenville, based on a wood supply that was to come primarily from Labrador. In 1972, the Government of Newfoundland took over Labrador Linerboard Limited, completed the mill and started it up in 1974. The mill ran reasonably well, but due to financial problems was shut down in August, 1977. A small crew was maintained to mothball the mill and maintain the premises.

The Government of Newfoundland immediately started a search for another owner-operator of the plant. By November, 1977 Abitibi was holding meetings with Beloit, a machinery manufacturer, to discuss the requirements to convert the machine to newsprint production, but the project was not seriously considered until about September, 1978.

Negotiations with Abitibi commenced in November, 1977, and an agreement to purchase the assets of Labrador Linerboard Limited was reached in December, 1978. Under this agreement, Abitibi bought the assets and contracted to convert the facility to a newsprint mill by late 1980. Wood supply to

[Translation]

main-d'œuvre disponible». Nous prenons bonne note de ces observations. La question des services d'orientation m'intéresse aussi vivement.

J'ai une autre observation dont je voudrais saisir l'ensemble du comité: l'introduction d'un programme ou d'un cours de relations de travail qui ferait partie des études postsecondaires ou même secondaires. Il s'agit là d'une idée neuve, originale et c'est la première fois, à ma connaissance, qu'on la propose. Il faudra examiner cette proposition.

Tout comme MM. McDermid et Marceau, je tiens à vous remercier de votre exposé qui a été bien préparé et mûrement réfléchi. Merci.

M. Newbury: Merci.

Le président: Nous entendrons maintenant M. John Carson. M. Carson est directeur d'usine de l'Abitibi-Price à Terre-Neuve. Monsieur Carson, voulez-vous vous faire accompagner de votre adjoint?

M. J. L. Carson (directeur d'usine, Abitibi-Price Corporation Limited, Stephenville, Terre-Neuve): Non, monsieur Tobin, c'est très bien comme cela.

Le président: D'accord.

M. Carson: Monsieur le président, à la demande de M. Brian Tobin, nous présentons un bref mémoire au comité pour expliquer notre expérience dans le recrutement de la main-d'œuvre de la nouvelle usine de papier journal de Stephenville. Nous regrettons que les délais nous aient empêchés de rédiger un rapport plus détaillé; toutefois, nous espérons que celui-ci sera de quelque utilité au comité.

Pour mieux faire saisir la situation, il faut peut-être faire un bref historique de l'usine de Stephenville, ce qui fera ressortir plus clairement l'engagement de l'Abitibi-Price.

La société qui nous a précédés, la Labrador Linerboard Limited, a été lancée par l'entreprise privée en 1969. Il s'agissait de construire une usine de carton doublure kraft à Stephenville, dont les approvisionnements en bois devaient venir surtout du Labrador. En 1972, le gouvernement de Terre-Neuve a fait l'acquisition de la Labrador Linerboard Limited, en a terminé la construction et les opérations ont commencé en 1974. L'usine fonctionnait raisonnablement bien, mais des problèmes financiers ont entraîné la fermeture en août 1977. Une petite équipe a été conservée pour tout mettre en ordre et entretenir les installations.

Le gouvernement de Terre-Neuve s'est immédiatement mis en quête d'un autre acquéreur qui pourrait exploiter l'usine. En novembre 1977, l'Abitibi-Price rencontrait la Beloit, fabricant de machines, pour discuter de la conversion des installations pour produire du papier-journal, mais ce n'est qu'en septembre 1978 que le projet a été sérieusement envisagé.

Les négociations avec l'Abitibi-Price ont commencé en novembre 1977 et c'est en décembre 1978 qu'un accord a été conclu sur l'achat des biens de la Labrador Linerboard Limited. Aux termes de ce contrat, l'Abitibi achetait les installations et passait un marché pour les convertir afin de produire

[Texte]

the newsprint mill was to come not from Labrador, but from the island of Newfoundland itself.

The conversion of the linerboard operation to newsprint started in June, 1979, with scheduled completion for early October, 1980. Unfortunately, construction labour negotiations during the summer of 1980 and the subsequent work stoppages have resulted in a considerable delay in the completion of the project, which is now projected for mid-February, 1981.

Obviously, a prime consideration of the provincial government in the reactivation of the previous linerboard operation was the opportunity of employment that would be provided to the area, both in the construction and operation phases of the project. Although the construction has undoubtedly provided a considerable number of jobs to both tradesmen and skilled labourers in the area over the short term, Abitibi-Price's prime concern was over the long-term operation of the mill in obtaining skilled tradesmen and operating personnel.

With the shutdown of the linerboard mill, a considerable inventory of people possessing various skills was available. A listing of the available people was prepared and job-manning requirements were studied. for the long-term operation of the mill, we would have requirements for two distinct groups of people: (a) maintenance crews made up of various trades groups; and (b) operating personnel.

It perhaps should be noted here that the conversions of the linerboard mill will result in Abitibi-Price's Stephenville operation becoming one of the most modern, high-speed, twin-wire newsprint mills in eastern Canada. This would include new pulping techniques with very sophisticated control systems, all of which would require operators and workers with the highest level of personal skills. It would require a high level of understanding of an involvement with the complete production process, as opposed to the specifics of the job at hand, to ensure continuing high productivity and mill viability.

Training: For group (a), the tradesmen, the listing of available people showed a considerable number of well-trained personnel, most of whom are products of the excellent trades school system in the province and have previous pulp and paper mill experience. Nevertheless, with a great deal of new and highly technical equipment, it was recognized that a considerable amount of specialized training would be required. Courses were obtained or arranged with various manufacturers and a training program was developed. This program is presently under way and will continue as crew sizes are built up over the next three to four months.

For group (b), operators, although the listing indicated a large group of people with various skills, few had high-speed newsprint or thermal-mechanical pulp experience. This has required the development of an extensive in-house training program involving preparation of complete training manuals and eventual extensive hands-on-training at various locations within the Abitibi-Price group. In the case of the new twin wire former, it would involve training of selected personnel in Finland later this year. Crew selection will take place within

[Traduction]

du papier-journal dès la fin de 1980. Le bois ne devait plus venir du Labrador mais bien de l'île de Terre-Neuve même.

La conversion des installations a été entreprise en juin 1979 et devait être terminée au début d'octobre 1980. Malheureusement, les négociations dans l'industrie de la construction qui se sont déroulées à l'été de 1980 et les arrêts de travail ont entraîné des retards considérables et les travaux devraient maintenant être terminés d'ici la mi-février 1981.

De toute évidence, le premier souci du gouvernement provincial, lorsqu'il a repris l'usine de carton doublure, était de procurer de l'emploi dans la région, à la fois pour la construction de l'usine et son exploitation. Il est certain que la construction a fourni beaucoup de travail aux hommes de métiers et à la main-d'œuvre spécialisée de la région à court terme. Cependant, l'Abitibi-Price se préoccupe davantage de l'exploitation à long terme de l'usine et du recrutement de la main-d'œuvre spécialisée et du personnel d'exploitation.

Lorsque l'usine de carton doublure a fermé ses portes, un nombre considérable de travailleurs possédant des spécialisations diverses a été mis en disponibilité. La liste des personnes disponibles a été dressée et les besoins en dotation ont été étudiés. Pour l'exploitation à long terme de l'usine, il faut deux groupes distincts de travailleurs: a) les équipes d'entretien composées de divers groupes de métiers et b) le personnel d'exploitation.

Il faut signaler ici que l'usine de l'Abitibi-Price à Stephenville sera, après la conversion, l'une des plus modernes et des plus rapides des usines de papier-journal dans l'Est du Canada. Il y aura notamment de nouvelles techniques de fabrication de la pâte dotées de systèmes de contrôle extrêmement perfectionnés, techniques qui exigeront des opérateurs et des travailleurs de la plus grande compétence. Il faudra comprendre à fond tous le processus de production et non seulement les éléments du poste lui-même si l'on veut assurer une productivité élevée et la rentabilité de l'exploitation.

Formation: Pour le groupe a) les hommes de métiers, la liste des travailleurs disponibles comprenait un bon nombre de personnes bien formées, la plupart ayant étudié dans les excellentes écoles de métiers de la province et ayant acquis de l'expérience dans des usines de pâtes et papier. Pourtant, étant donné tout cet équipement nouveau et très perfectionné, on s'est rendu compte qu'il faudrait une formation spécialisée assez poussée. Des dispositions ont été prises avec différents fabricants et un programme de formation a été mis sur pied. Il a d'ailleurs déjà été entrepris et il se poursuivra, au fur et à mesure que les équipes de travail deviendront plus importantes, au cours des trois ou quatre prochains mois.

Quant au groupe b) les opérateurs, bien que les listes comprennent un bon nombre de personnes ayant des compétences diverses, fort peu de travailleurs avaient de l'expérience dans la fabrication de papier journal avec des machines à haute vitesse ou de la fabrication de pâtes thermiques-mécaniques. L'entreprise a donc dû élaborer un vaste programme de formation, rédiger tous les manuels de formation et même prévoir des stages dans diverses usines du groupe Abitibi-Price. Dans le cas du nouvel équipement «twin wire formers», il faudra

[Text]

the next several weeks and actual training will commence during November and December.

• 2025

The basic training technique for operating personnel has been to first select the supervisory personnel, to utilize them in preparing the necessary training manuals and to train the supervisory personnel in the necessary training skills. Secondly, to hire the operating personnel, selecting and training the various crews by their own supervisors in order to build highly competent teams who will train and work together during the start-up phase and eventual operation of the mill.

Here at Stephenville the planning and preparation of the operator training program is nearing completion and the hiring and training phase will take place within the next several months. This has been a team effort involving both local and head office Abitibi-Price personnel, local and regional federal manpower personnel, provincial labour department personnel, representatives of the Bay St. George Community College and mill union representatives, together with major equipment suppliers. The success of this program will be determined in early 1981, during the start-up of the mill.

In general, we have been extremely fortunate in finding a pool of well-trained and experienced tradesmen and operating personnel within the area to staff our new operation. Unfortunately, we cannot supply employment to all those seeking employment in this area of high unemployment, but hopefully can offer employment and job opportunities to 400-500 workers in both the mill and woods operations over the long term. We are extremely happy to be a new member of the Bay St. George Community and trust that we can fulfill our role as a good corporate citizen. In view of our experience, we have the following comments regarding employment opportunities:

1. The province of Newfoundland would appear to have excellent facilities and programs for the training of tradesmen—noting, however, the necessity to continually upgrade these programs to meet the everchanging technological requirements. We would emphasize, in particular, within the program for tradesmen the necessity of obtaining interprovincial licensing with its increased mobility.

2. We would specifically note the role of the community colleges in the endeavours to meet the needs and skills of the areas they serve. The logging and fishing programs of the Bay St. George Community College is a case in point. At the same time as commending the above, we would caution the necessity of maintaining equally high standards in the various regional colleges offering the same programs.

3. We recognize the necessity for industry to continually operate in-house training programs for specific skills required in that particular industry and for the over-all upgrading of their employees. At the same time we would encourage the

[Translation]

envoyer des stagiaires soigneusement choisis en Finlande plus tard cette année. Le choix des équipes se fera au cours des prochaines semaines et la formation débutera en novembre et décembre.

La technique de formation de base pour le personnel d'exploitation commence par le choix du personnel de surveillance, qui est ensuite employé pour préparer les manuels de formation et ensuite pour la formation dans les divers domaines de spécialisation. Deuxièmement, nous avons embauché le personnel d'exploitation. Les surveillants choisissent et forment les différentes équipes pour constituer des groupes très compétents qui se formeront et travailleront ensemble pendant la phase de rodage et l'exploitation de l'usine.

A Stephenville, la planification et la préparation du programme de formation des opérateurs sont presque terminées et les phases d'embauche et de formation se dérouleront au cours des prochains mois. Il s'agit d'un travail d'équipes faisant appel au personnel de l'Abitibi-Price aux niveaux local et central, aux fonctionnaires fédéraux de la Main-d'œuvre aux échelons local et régional, aux fonctionnaires provinciaux du ministère du Travail, aux représentants du Bay St. George Community College ainsi qu'aux représentants du syndicat et aux principaux fournisseurs de matériel. On saura si le programme a été un succès au début de 1981, pendant la phase de rodage.

De façon générale, nous avons eu beaucoup de chance de trouver, dans la région même de notre nouvelle exploitation, un groupe d'hommes de métiers et de personnel d'exploitation bien formé et expérimenté. Malheureusement, nous ne pouvons fournir du travail à tous ceux qui cherchent de l'emploi dans cette région lourdement frappée par le chômage. A long terme, nous espérons pouvoir offrir du travail à quelque 400 ou 500 personnes à l'usine et dans l'exploitation forestière. Nous sommes très heureux d'être venus dans la région de Baie Saint-Georges et nous espérons pouvoir y jouer, comme entreprise, un rôle de bon citoyen. Compte tenu de notre expérience, nous avons les observations suivantes à faire sur les possibilités d'emploi:

1. La province de Terre-Neuve semble avoir de bonnes installations et d'excellents programmes pour former les hommes de métiers. Il faut toutefois améliorer sans cesse ces programmes en fonction de l'évolution technologique. Nous insistons particulièrement sur la nécessité de prévoir des permis interprovinciaux pour les hommes de métier, ce qui leur donnerait une plus grande mobilité.

2. Nous remarquons particulièrement le rôle des collègues d'enseignement professionnel dans les initiatives qui sont prises pour répondre aux besoins des régions qu'elles desservent. Les programmes d'exploitation forestière et de pêche du Bay St. George Community College sont un excellent exemple. Tout en félicitant cet établissement, nous signalons la nécessité d'assurer une qualité d'enseignement aussi élevée dans les divers collèges régionaux offrant les mêmes programmes.

3. Nous reconnaissons que l'industrie doit sans cesse prévoir des programmes de formation qu'elle assure elle-même pour faire acquérir les spécialisations qui lui sont propres et améliorer les compétences générales de ses employés. Parallèlement,

[Texte]

involvement of all levels of government, educational institutions and employees in these continuing educational programs.

4. We would respectfully submit that both senior levels of government should continue to supply incentives to industry and employees to upgrade their facilities and skills, in order to compete and provide employment in a highly competitive environment. In particular, incentives should be developed to encourage our industries to become leaders in applied research in their particular fields.

5. Recognition of all concerned that development of employment opportunities requires mobility of workers.

6. Recognition of all levels of government, federal, provincial and municipal, together with industry and their employees that employment opportunities in most areas in Canada requires the involvement of all concerned in developing the necessary infrastructure and environment for a successful community. I would suggest that Stephenville is an excellent example of this.

Thank you very much.

• 2030

The Chairman: Mr. Carson, thank you very much. If I may ask my colleagues, I would like to go first on this particular brief.

Mr. McDermid: Sure, go ahead.

The Chairman: Thank you very much, John.

Mr. McDermid: You are the Chairman; you are the boss.

The Chairman: You get an extra rum and Coke tonight. Right?

Mr. Carson, I am interested in a couple of areas. In recommendation number three, and I think they are all excellent recommendations, you recognize the necessity for industry to operate continually in-house training programs. I can tell you that we talked to your counterpart in Grand Falls yesterday and had a very good session. I for one am fascinated, and I say this most sincerely, by the success—we talked in great detail to him—of the in-house training program in place in Grand Falls. I am sure a similar program is already being put in place in Stephenville; I think it works.

That leads me to this conclusion; we, as a committee, have been travelling around the country and very often when it is a government committee, we and witnesses tend to be thinking of how the government can solve the skilled training programs that are required. How can we provide those skills that are necessary and are going to be necessary

I think the answer is not necessarily talking about how many more billions or how many more millions we need to spend. The answer is twofold: firstly, in discovering whether or not we are getting the best bang or the best value for the money we are now spending, some \$800 million a year, and, secondly, asking ourselves what role industry can play in training.

[Traduction]

nous préconisons la participation de tous les échelons d'administration, des établissements d'enseignement et des employés à ces programmes d'éducation permanente.

4. En toute déférence, nous soutenons que les échelons supérieurs de gouvernement doivent continuer à encourager l'industrie et les employés à améliorer soit leurs installations soit leurs compétences afin de favoriser la concurrence et d'offrir de l'emploi dans un milieu où le concurrence est vive. Il faudrait notamment encourager nos industries à prendre des initiatives en recherche appliquée dans leurs domaines particuliers.

5. Tous les intéressés doivent reconnaître que la mobilité des travailleurs est nécessaire pour favoriser les possibilités d'emploi.

6. Tous les niveaux d'administration, fédéral, provincial et municipal, ainsi que l'industrie et ses employés doivent reconnaître que les possibilités d'emploi dans la plupart des régions au Canada exigent que tous les intéressés participent à la mise en place de l'infrastructure nécessaire et à la création d'un climat favorable. D'ailleurs Stephenville est un excellent exemple à cet égard.

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Carson. Avec la permission de mes collègues, je voudrais poser les premières questions.

M. McDermid: D'accord.

Le président: Merci beaucoup, John.

M. McDermid: Vous êtes président, c'est vous le patron.

Le président: Vous aurez un «rum and Coke» de plus ce soir. D'accord?

Monsieur Carson, je m'intéresse à une ou deux questions. Toutes vos recommandations sont excellentes, mais dans la troisième vous dites que l'industrie doit constamment dispenser des programmes de formation. J'ai parlé avec votre collègue de Grand Falls hier et nous avons eu une excellente discussion. Honnêtement, je suis fasciné par le succès du programme de formation en place à Grand Falls—nous en avons longuement parlé. Je suis sûr qu'on est en train de mettre un programme semblable en place à Stephenville. Je crois que c'est efficace.

Cela m'amène à la conclusion suivante: le comité s'est déplacé partout au Canada et il arrive souvent, lorsqu'un comité parlementaire siège, que les témoins et nous-mêmes songions plutôt à ce que le gouvernement peut faire pour assurer les programmes de formation spécialisée qui s'imposent. Comment pouvons-nous donner les spécialisations nécessaires aujourd'hui et dans les années à venir?

La réponse ne réside pas nécessairement dans les millions ou les milliards de plus qu'il faut dépenser. La réponse est double: tout d'abord, il faut voir si les dépenses actuelles, qui s'élèvent à quelque 800 millions de dollars par année, sont aussi productives qu'elles devraient l'être et, deuxièmement, nous demander quel rôle l'industrie peut jouer dans la formation.

[Text]

I know your company has a very good program. But we heard from the Canadian Manufacturers' Association in Ottawa that less than 20 per cent of their membership is involved in any kind of comprehensive training program. The CMA before us were critical of their own membership and they very strongly felt that one of the solutions to the problem we now have, the gap in training and having good facilities to train with, the on-hands technique you referred to, is in having industry itself get more involved in training programs. You are an industrialist; I would like your comment on that and your comment on whether or not you think the grant levy system—I think you are familiar with it—may be an incentive for industry to become more involved.

Mr. Carson: Brian, I think we certainly are very involved in training. Perhaps we have an advantage in being rather a large company. Perhaps the Canadian Manufacturers' Association are also speaking for many smaller companies where training is perhaps more costly and more difficult. We utilize the community colleges a great deal as well. Prior to coming here I was in Manitoba and our trades training program was completely done both on the job and, then, through the community colleges. In Ontario, unfortunately, this is not available and we use an ICS course type of training program for tradesmen, which is not nearly as successful.

I am very happy to see in Newfoundland a system that is similar to the one in Manitoba where these facilities are available. So, I think in those areas of basic training, basic education, this is where the role of the community colleges really is. For example in our present operation, we have a very sophisticated thermal mechanical groundwork plant or pulping process and there just is not any way that a community college can have the necessary equipment train people in that type of operation. So, in those areas, we have no alternative but to do this type of training ourselves.

Certainly in the operation of a high-speed paper machine we have to do that in-house training ourselves. So I think the program you are referring to is an excellent program to help some of these people to improve their in-house training. It has to be a co-operative effort.

The Chairman: I just want to take this one step further. You mentioned that you are a large company and, therefore, are more able to put on training programs and smaller companies cannot. What the smaller companies are saying is this. You know, some of us have done apprenticeship training programs at considerable cost to our companies, it costs \$6,000 to \$10,000 to train a man. As soon as he is trained, a larger company will offer him \$5,000 more a year than we can pay him and he is gone.

That is why it is a disincentive for small companies, although they would like to get involved. So, the suggestion has come from smaller companies, Look, we would like to train but our people are hired away once they are trained, the only way to ensure a fair system is to bring in a grant levy. We all pay into the federal pot and if we train, we get paid, and if

[Translation]

Je sais que votre société a un excellent programme. Cependant, l'Association des manufacturiers canadiens nous a appris à Ottawa que moins de 20 p. 100 de leurs membres avaient un programme complet de formation. Dans son témoignage, l'Association a critiqué ses propres membres, car elle croit fermement que l'une des solutions aux problèmes que nous éprouvons maintenant, c'est-à-dire l'écart entre la formation à assurer et les installations dont on dispose, la technique des stages, si vous voulez, c'est de faire participer davantage l'industrie aux programmes de formation. Vous-même êtes un industriel et j'aimerais connaître votre point de vue. Croyez-vous que le système de contribution-subvention que vous connaissez sans doute peut inciter l'industrie à participer davantage.

M. Carson: Nous nous occupons certainement beaucoup de formation. Nous avons assurément un avantage car nous sommes une grande entreprise. L'Association voulait peut-être parler des nombreuses petites entreprises pour lesquelles la formation est plus coûteuse et présente de plus grandes difficultés. Nous avons largement recours aux collèges d'enseignement professionnel également. Avant de venir ici, je travaillais au Manitoba, et tout notre programme de formation professionnelle était dispensé à la fois au travail et dans les collèges d'enseignement professionnel. Malheureusement, en Ontario, cela n'est pas possible. Il nous faut donc recourir aux cours ICS pour former nos hommes de métiers, mais c'est loin d'être aussi efficace.

Je suis heureux de constater qu'à Terre-Neuve on applique un système semblable à celui du Manitoba. Le rôle des collèges d'enseignement professionnel, c'est au fond d'assurer la formation, l'éducation de base. Ainsi, dans notre usine actuelle, nous avons un matériel extrêmement perfectionné de fabrication de pâte thermique-mécanique. Il est évident que le collège ne peut avoir le matériel nécessaire pour former les travailleurs en ce domaine. Dans ce cas, il n'y a pas d'autre moyen que d'assurer nous-mêmes la formation.

Bien sûr, il nous faut nous-mêmes former des travailleurs qui utiliseront les machines à haute vitesse. Le programme dont vous parlez est donc excellent pour aider certaines entreprises à améliorer leur programme de formation. Il faut qu'il y ait collaboration.

Le président: Pour poursuivre dans la même ligne, vous avez dit que vous étiez une société importante, ce qui vous permettait d'assurer des programmes de formation que les petites entreprises ne peuvent se permettre. Ce que disent ces petites entreprises, c'est qu'elles ont des programmes d'apprentissage qui leur coûtent cher, c'est-à-dire jusqu'à \$6,000 ou \$10,000 par travailleur. Une fois le travailleur formé, une grande société le recrute en lui offrant \$5,000 de plus par année.

Voilà ce qui décourage les petites entreprises, bien qu'elles veuillent s'occuper de formation. Les petites entreprises ont donc fait une proposition. Comme elles souhaitent assurer une formation mais qu'elles perdent les gens qu'elles forment, la seule façon d'assurer l'équité, c'est d'imposer un système de contribution-subvention. Tous versent des contributions à une

[Texte]

the big guy across the street does not train he does not get paid. That way we are not at a loss, if at the end of the training period he is hired away. Do you see any merit in that kind of suggestion?

• 2035

Mr. Carson: Yes, I think there is, perhaps, some merit in it. We lose a lot of the people we train, there is not any question of that. Actually, in our apprenticeship program there is no guarantee of a job upon completion of the program. I would say that in 90 per cent of the cases we do take the apprentice on regular crews, but that is not a guarantee and a lot of these people, for one reason or another, do leave us. But perhaps we also gain our share from others who have been trained elsewhere.

The Chairman: There is just one other item I want to ask you about, that is recommendation 1, the bottom lines of which are that you would recommend:

Within the programme for tradesmen the necessity of obtaining interprovincial licencing with its increased mobility.

Could you elaborate a little on that and why you make the recommendation here?

Mr. Carson: There are two basic reasons. One is rather selfish on our part, in that it requires a higher level of competency to gain the interprovincial, so most of our programs require the man to be able to reach the interprovincial level rather than the provincial level. Also, within our own company it is much easier to transfer people. If we have a slowdown in one area and need people in another area, it is much easier to transfer them if they have interprovincial licences.

The Chairman: I have just one final comment, and then I promise that I will pass the questions along.

Everything you have said in your brief seems to me to support the opinion of a number of the educators we have had here tonight, who have said, look, it is time to put a much greater emphasis on the higher skill technology training program and less emphasis on the 12-month and 9-month course. In other words, because of technological developments—and you say so yourself—there has to be a greater emphasis on and, perhaps, for the first time—there is not now—federal participation in two—three—and four-year technology programs. Have you any comments?

Mr. Carson: Yes, I think there is not any question about it. We are finding that people coming out of electronics programs today are often being trained in techniques that are no longer being used in the mill. I think it is most important that we recognize this and make sure that we are up to date in technology in our trade schools.

The Chairman: Thank you. Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Thank you for coming. It was a pleasure seeing your plant a little earlier. I am sorry we did not have the opportunity to get inside, but maybe we will have that opportunity before we leave. I am gaining a great deal of

[Traduction]

caisse gérée par le gouvernement fédéral; ceux qui assurent une formation reçoivent des subventions tandis que celui qui ne fait rien ne reçoit rien. De la sorte, personne ne perd si à la fin du stage le travailleur est embauché ailleurs. Cette proposition vous semble-t-elle intéressante?

M. Carson: Oui, cela présente un certain intérêt. Nous perdons assurément une bonne partie des gens que nous formons. En fait, à la fin de notre programme d'apprentissage, il n'y a aucune garantie d'emploi. Je dirais que, dans 90 p. 100 des cas, l'apprenti obtient un poste dans une équipe normale, mais ce n'est pas une garantie. Par ailleurs, une bonne partie de ces travailleurs nous quittent pour une raison ou pour une autre. Mais sans doute recueillons-nous aussi notre part des travailleurs qui se forment ailleurs.

Le président: J'ai encore une question à poser. Il s'agit de votre première recommandation qui se termine par ces mots:

la nécessité de prévoir des permis interprovinciaux pour les hommes de métier, ce qui leur donnerait une plus grande mobilité.

Pourriez-vous expliquer davantage et nous dire pourquoi vous faites cette recommandation?

M. Carson: Il y a deux grandes raisons. La première est plutôt égoïste. C'est qu'il faut atteindre un niveau de compétence supérieur pour obtenir le permis interprovincial. Or, la plupart de nos programmes exigent du travailleur une compétence du niveau interprovincial plutôt que strictement provincial. En outre, dans notre propre entreprise, il est plus facile de muter les travailleurs. S'il y a un ralentissement dans une région et qu'il nous faut des travailleurs dans une autre, il est beaucoup plus facile de les muter s'ils ont des permis interprovinciaux.

Le président: Encore une dernière observation et je promets que je cède la parole.

Tout ce que vous avez dit dans votre mémoire semble confirmer le point de vue d'un certain nombre des éducateurs ici présents. Vous avez dit qu'il était temps de mettre l'accent beaucoup plus sur les programmes de formation technologique exigeant une spécialisation poussée plutôt que sur les cours de 9 ou 12 mois. En d'autres termes, à cause de l'évolution technologique que vous avez soulignée, il faut mettre davantage l'accent de ce côté et, peut-être pour la première fois, il n'y a aucune participation fédérale aux programmes technologiques de deux, trois et quatre ans. Qu'en pensez-vous?

M. Carson: Cela ne fait aucun doute. Les travailleurs qui ont suivi un programme d'études en électronique aujourd'hui ont souvent appris des techniques qui ne sont plus en usage à l'usine. Il importe de le reconnaître et de veiller à ce que les écoles de métiers se tiennent à jour.

Le président: Merci. Monsieur McDermid.

M. McDermid: Merci d'être venu. Ce fut un plaisir tout à l'heure de voir votre usine. Je regrette que nous n'ayons pu pénétrer à l'intérieur, mais l'occasion se présentera peut-être avant que nous ne partions. Après avoir rencontré M. Munroe

[Text]

respect for your company after meeting Mr. Munro last night and yourself tonight and hearing what is going on and how your company is handling training. I find it most interesting.

Your recommendations are rather interesting. In recommendation 4, you are encouraging the continuation of incentives to industry and employees and also for research and development. What type of incentives are you talking about? Are you talking about the wide gamut, or are you talking about tax incentives, or are you talking about DREE grants? What are you aiming at there?

Mr. Carson: Really, it is more of a personal thing. I go to Scandinavia and find the Scandinavians much further ahead in the technological field in the newsprint industry than the Canadian newsprint industries. I think it is time that we developed a little more of our own technology, so I think any government encouragement in those areas would be extremely worthwhile for the over-all industry and, of course, for employment in the industry.

Mr. McDermid: What type of incentives, though, would you like to see for research and development in this country?

Mr. Carson: Really, I have not given that a great deal of thought and I do not think I could answer specifically. I do have a feeling, though, that a lot of our research work has been done in basic rather than applied research, and perhaps being an industrialist I am more interested in applied research. The PPRIC have developed a number of very excellent technological changes in the paper industry and this is supported by various companies within the pulp and paper industry and I am quite sure there are government grants as well, which I think is an excellent thing.

• 2040

Mr. McDermid: One final question and I will pass to my colleague. You mentioned that the vocational schools are training electricians, or in the electronics, but that when they come to you they are just not using those techniques or a portion of those techniques any more. Your company and you specifically have co-operated with the local community college here, which is a nice model to brag about, but have you worked with the curriculum centres? Have you expressed to them your concern about the type of electricians or electronics-trained individuals that they are turning out?

Mr. Carson: At this point, no, and I think perhaps we should be criticized somewhat for it. Unfortunately until this point, I have not been involved in as high a technology as this particular one has and consequently we have been a little late in getting an electrical superintendent on board, but we certainly will sit down with them and discuss this point. What I am really talking about is digital versus analog technology, we find they are not into digitals as much as we would like to see them.

Mr. McDermid: I think you have expressed very well one of the problems that we have in this country today and that is the

[Translation]

hier soir et vous-même ce soir et après avoir entendu ce que vous faites et comment votre entreprise s'occupe de la formation, je dois reconnaître que vos efforts méritent le respect. C'est extrêmement intéressant.

Vos recommandations ne sont pas non plus dépourvues d'intérêts. Dans la quatrième, vous préconisez le maintien des mesures incitatives à l'intention de l'industrie et des employés et des encouragements à la recherche et au développement. De quelles mesures incitatives voulez-vous parler? Voulez-vous parler de tout l'ensemble ou bien des incitatifs fiscaux ou encore des subventions du MEER? De quoi s'agit-il au juste?

M. Carson: En fait, je crois que c'est plutôt personnel. Si je vais en Scandinavie, je constate qu'on y est beaucoup plus avancé qu'au Canada sur le plan technique, dans la fabrication du papier journal. Il serait temps, à mon avis, que nous développions un peu plus notre propre technologie. C'est pourquoi il me semblerait extrêmement utile que le gouvernement propose des mesures incitatives dans ce domaine à l'intention de toute l'industrie et, bien sûr, pour favoriser l'emploi dans l'industrie.

M. McDermid: Oui, mais quel genre de mesures incitatives souhaiteriez-vous pour la recherche et le développement au Canada?

M. Carson: A vrai dire, je n'y ai pas beaucoup pensé et je ne crois pas pouvoir vous donner une réponse précise. Je crois cependant qu'une bonne partie des travaux porte sur la recherche fondamentale plutôt que sur la recherche appliquée. Comme je suis un industriel, je m'intéresse davantage à la recherche appliquée. On doit au PPRIC un certain nombre d'excellentes modifications techniques dans l'industrie papetière, et les diverses entreprises de l'industrie des pâtes et papier donnent leur appui. Je suis sûr qu'il y a également des subventions gouvernementales, ce qui est excellent.

M. McDermid: Une dernière question et je cède la parole à mon collègue. Vous avez parlé des écoles professionnelles qui forment des électriciens ou des électroniciens mais vous avez dit que les techniques ou du moins une partie des techniques qu'ils apprennent ne sont plus utilisées. Votre société et vous avez collaboré avec le collège d'enseignement professionnel, et vous pouvez vous en vanter, mais avez-vous collaboré à l'élaboration des programmes? Leur avez-vous dit ce que vous pensiez de la formation qu'ils donnent aux électriciens ou aux électroniciens?

M. Carson: Jusqu'à maintenant, non, et je pense qu'on peut nous en blâmer. Malheureusement, jusqu'à maintenant, je ne me suis pas occupé de techniques aussi poussées que celles-là et nous sommes un peu en retard dans le recrutement d'un surintendant en électricité. Cependant, nous finirons certainement par aborder la question. Ce que je veux dire au fond, c'est que la technologie numérique est plutôt faible par rapport à la technologie analogique; on ne donne pas au numérique toute l'importance que nous souhaiterions.

M. McDermid: Je crois que vous avez bien exposé l'un des problèmes que nous éprouvons au Canada de nos jours, c'est-à-

[Texte]

lack of liaison between industry and the educators who are setting curriculum, et cetera, especially for our community colleges, our trade schools, that sort of thing. They also might want to talk to, if I can use the terminology, the pure educators, the elementary secondary school educators about returning to the basics as well, because whether you work on a lathe, or whatever, you still have to be able to present yourself in a somewhat literate manner, and I think returning to the basics would not be a bad idea. Coming from yourself, coming from industry, coming from those people who have to absorb the graduates of our educational system, it is far more important than having it come from a politician, believe you me.

Mr. Carson: Thank you.

Mr. McDermid: Thank you, sir.

The Chairman: Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Mr. Carson, I have the pleasure to have in my riding an Abitibi-Price plant and I know your efforts to try to help us solve the unemployment problem. At page 6, you say:

At the same time as commending the above, we would caution the necessity of maintaining equally high standards in the various regional colleges offering the same program.

Do you imply that there are different standards somewhere in the province?

Mr. Carson: I am really not familiar enough with Newfoundland. I actually grew up in Newfoundland but have not lived here for a number of years.

In my career in the pulp and paper industry, there have been areas where people have had certificates, tradesmen or what have you, where they were classified as Class A tradesmen but when we hired them and actually put them to work we found that we had to do an awful lot of retraining. So I just want to caution that in the trade schools I think we should have a standard. I am a little bit of a rebel, I think in our educational system we need more standardization so that we know the education granted in one school is equivalent to a certain standard.

Mr. Marceau: What do you think about the mobility of the employees? Should we favorize the greater mobility of employees?

Mr. Carson: This again is a personal opinion but I do not think we are going to have high employment in Canada unless the worker is willing to go where work is. I think we are being completely unrealistic. I think a good example of that is the number of people from the Stephenville area who have gone to Alberta. Now I am sure that, if work were available in Newfoundland, as Newfoundlanders they would prefer to work here; however, they have had the skills required and they have been able to find employment there. In Fort McMurray. I think there is a very large number of Newfoundlanders who have been extremely well trained in the trades schools in Newfoundland. But I think it is essential that the workers be mobile. I think the government has recognized that in your

[Traduction]

dire le manque de communication entre l'industrie et les éducateurs qui établissent les programmes d'études, par exemple, surtout pour nos collèges d'enseignement professionnel ou nos écoles de métiers. Il serait peut-être bon également d'établir des contacts avec ceux qui s'occupent strictement d'éducation, si je puis dire, soit les enseignants des écoles primaires et secondaires au sujet des fondements de l'éducation. En effet, quand on travaille au tour ou sur une autre machine, on doit quand même être capable de se présenter de façon décente. C'est pourquoi il ne serait pas mauvais de revenir à l'essentiel. Il est important que ces choses soient dites par vous, par l'industrie, par ceux qui embauchent les diplômés; votre parole a plus de poids que celle d'un homme politique, croyez-moi.

M. Carson: Merci.

Mr. McDermid: Merci, monsieur.

Le président: Monsieur Marceau.

M. Marceau: Monsieur Carson, il y a dans ma circonscription une usine de l'Abitibi-Price et je sais quels efforts vous déployez pour essayer de résoudre le problème du chômage. En page 6 de votre mémoire, je lis:

Tout en nous félicitant de ce qui précède, nous tenons à rappeler qu'il faut assurer des normes aussi élevées dans les divers collèges régionaux qui offrent le même programme.

Voulez-vous dire par là qu'il y a des normes différentes quelque part dans la province?

M. Carson: Je ne connais pas Terre-Neuve suffisamment bien. J'ai grandi à Terre-Neuve mais j'en suis parti il y a un certain nombre d'années.

Au cours de ma carrière dans l'industrie des pâtes et papiers, j'ai connu des régions où les travailleurs, les hommes de métiers par exemple, produisaient des certificats et avaient une classe A mais que nous avons dû recycler considérablement lorsque les avons embauchés. Je veux donc simplement signaler que les écoles de métiers doivent respecter certaines normes. C'est peut-être un peu révolutionnaire, mais je crois qu'il nous faut une plus grande uniformisation dans notre système d'enseignement de façon que l'enseignement dispensé dans chaque école respecte une certaine norme.

M. Marceau: Que pensez-vous de la mobilité des travailleurs? Faut-il favoriser une plus grande mobilité?

M. Carson: Il s'agit encore d'une opinion personnelle, mais je crois que le chômage restera élevé au Canada à moins que le travailleur ne soit disposé à se déplacer pour trouver de l'emploi. Après tout, il faut être réaliste. Je crois qu'un bon exemple, c'est le nombre de gens de Stephenville qui sont partis en Alberta. Je suis persuadé que s'il y avait du travail à Terre-Neuve, ils voudraient y rester travailler; cependant, ils ont acquis les compétences voulues et ils ont pu trouver du travail là-bas. A Fort McMurray, je crois, il y a beaucoup de Terre-Neuviens qui ont été extrêmement bien formés dans les écoles de métiers de Terre-Neuve. En tout cas, la mobilité des travailleurs me paraît essentielle. Je crois d'ailleurs que le gouvernement l'a reconnu en offrant des programmes d'aide

[Text]

assistance programs in helping workers to relocate and I think it is an excellent program.

• 2045

Mr. Marceau: Monsieur Carson, il y a une situation que je constate et qui me surprend quelque peu. D'abord, je voudrais savoir si c'est vrai, et j'aimerais que vous expliquiez pourquoi elle existe. On nous dit que les compagnies comme la vôtre refusent de permettre au centre de la main-d'œuvre d'embaucher du personnel. Autrement dit, lorsque vous avez des postes à combler, vous le faites vous-mêmes sans faire appel au centre de la main-d'œuvre. Si c'est vrai, n'y aurait-il pas possibilité qu'il y ait des ententes avec les centres de la main-d'œuvre qui sont au courant des besoins de leur milieu, de manière à aider les gens qui ont le plus besoin de travailler, et dont les qualifications correspondent aux besoins de l'entreprise?

En d'autres mots, il ne s'agirait pas d'imposer des gens à votre entreprise. Mais vu que nous dépensons des centaines de millions pour mettre sur pied des centres de main-d'œuvre et qu'on constate que les plus grosses entreprises ne les utilisent pratiquement pas, j'aimerais avoir vos commentaires à ce sujet.

Mr. Carson: I do not know whether companies deliberately bypass Canada Manpower. I think historically we have done our own hiring. I do not think we would have any objection to utilizing the facilities of Manpower, and I think your point is well taken and should be given a lot of consideration.

Mr. Marceau: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Carson, thank you very much for coming out this evening, for preparing a brief and for giving us the benefit of your views. Your remarks have been very interesting and, I can assure you, most beneficial. Thank you very much, sir.

Mr. Carson: Thank you.

The Chairman: I will just pass along to you and to Mr. Massicotte, your training director, Industrial Relations, that if there is anything further you may wish to add by written submission that you think would benefit this committee, please feel free to contact us in Ottawa. We would certainly appreciate anything more you would like to pass along to us.

We will have a short break. Three minutes. Then we will resume our session with our next witnesses who will make a joint presentation of the Port au Port Economic Development Association and the Community Employment Strategy Association (1979) Limited. I believe the presentation is being made by Mr. Don Bennett and Mr. Gerald Smith. Mr. Smith is the President of the Port au Port Economic Development Association and Mr. Bennett is involved, I believe, in both organizations. Is that correct, Mr. Bennett?

[Translation]

aux travailleurs pour que ceux-ci puissent déménager. Ce genre de programme me paraît excellent.

Mr. Marceau: Mr. Carson, there is a situation which surprises me a bit. First of all, I would like to know if it is true and then why such a situation exists. It seems that companies like yours do not allow the Manpower Centre to do any hiring. In other words, when you have vacancies, you staff them yourself without any help from the Manpower Centre. If that is true, would it be possible to reach an agreement with the Manpower Centres, because they know what the community needs. That way, they can help first those who really need to work and whose qualifications are in line with the company's requirements?

In other words, your company would not be obliged to hire these people but since we spend hundreds of millions of dollars to operate those Manpower Centres and since the companies do not use their services, I would like to have your comments on that.

M. Carson: J'ignore si les entreprises laissent délibérément de côté Main-d'œuvre Canada. Par le passé, nous nous sommes toujours occupés de notre propre embauche. Je ne crois pas que nous nous opposerions à recourir aux services de la Main-d'œuvre. Je prends bonne note de vos observations, qui devraient être examinées sérieusement.

M. Marceau: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Carson, merci d'être venu ce soir, d'avoir rédigé ce mémoire et de nous avoir fait part de votre point de vue. Vos observations ont été extrêmement intéressantes et, je puis vous l'assurer, extrêmement utiles. Merci beaucoup.

M. Carson: Merci.

Le président: Il y a un détail que je veux vous rappeler à vous et à M. Massicotte, votre directeur de la formation, relations industrielles. Si vous aviez autre chose à ajouter et que vous vouliez présenter un mémoire qui vous semblerait utile au comité, n'hésitez pas à communiquer avec nous à Ottawa. Nous serons certainement heureux de lire ce que vous nous ferez parvenir.

Nous aurons une brève pause de trois minutes puis nous reprendrons la séance pour entendre les prochains témoins qui présenteront un mémoire commun pour la Port au Port Economic Development Association et la Community Employment Strategy Association (1979) Limited. Je crois que l'exposé sera fait par MM. Don Bennett et Gerald Smith. M. Smith est président de la Port au Port Economic Development Association tandis que M. Bennett, sauf erreur, s'occupe des deux organismes. Ai-je raison, monsieur Bennett?

[Texte]

• 2050

Mr. Don Bennett (Chairman, Community Employment Strategy Association (1979) Ltd., Port au Port, Newfoundland): No, just the reverse.

The Chairman: Oh, it is the other way around. Okay, very good, very good.

Gentlemen, go ahead.

I would just make one small comment, and I hope it will be taken in the manner in which it is given. I just noticed the time and I notice we have two more briefs, and I do know that we have a tendency to ask a lot of questions, so if we can . . .

Mr. Gerald Smith (President, The Port au Port Economic Development Association): Thank you, Mr. Chairman. First of all, I would like to express our thanks to you and the committee for the opportunity to be here this evening. If I might allow myself an aside at the beginning, I would think it must be of some amusement to the members of the media to see both of us here this evening making a joint presentation, as in the past they have derived great delight in portraying us as constantly at loggerheads.

Mr. Chairman, the Port au Port area is an area of this province that is steeped in history. The earliest settlers were French fishermen who jumped ship and settled in this area. They were later joined by Acadians and still later, during the period 1934 to 1949, when Newfoundland was governed by a commission of government appointed from England, a land resettlement program resulted in the arrival of more settlers from Fortune Bay and Placentia Bay.

The reason for bringing these people to the Port au Port area at that time was that it was felt that the fishery in this area could support a much larger population while, also, the soil of the area showed some promise for the establishment of an agricultural industry.

Unfortunately, this experiment at expanding the fishery and establishing a viable agricultural industry was not given an opportunity to run its course for with the start of construction on the air base at Stephenville, most of the people of the peninsula abandoned the boats and fields and travelled to Stephenville to work. However, as a tribute to the desire and determination of these people to continue living in the Port au Port area, for most of this period these men and women commuted daily to Stephenville over roads that were at times virtually impassable.

This was a period of significant prosperity for the peninsula, especially during the construction phase when large numbers of area residents were employed. Once the construction phase was completed, a considerable number of residents were able to secure full-time positions as part of the maintenance force. This period marked the greatest economic boom to the area since the Dominion Iron and Steel Co. quarry operations had at its peak employed some 450 to 500 people.

With the gradual phase out and eventual closing of the air base at Stephenville in 1966, the Port au Port area, along with the rest of the Bay St. George region, fell on very hard times. A number of younger men sought to return to the fishery but

[Traduction]

M. Don Bennett (président, Community Employment Strategy Association (1979) Limited, Port au Port, Terre-Neuve): Non, c'est l'inverse.

Le président: C'est l'inverse? D'accord.

Messieurs, nous vous écoutons.

Juste une remarque qui, je l'espère sera prise en bonne part. L'heure avance et il nous reste deux autres mémoires. Je sais que nous posons beaucoup de questions, mais si nous pouvons . . .

M. Gerald Smith (président, Port au Port Economic Development Association): Merci, monsieur le président. Je voudrais tout d'abord vous remercier, vous et le comité, de nous avoir invités ce soir. Si je puis commencer par une petite digression, je dirais que les journalistes doivent trouver plutôt amusant ce soir de nous voir tous les deux présenter un mémoire commun car, par le passé, ils se sont fait un grand plaisir de nous décrire comme étant constamment à couteaux tirés.

Monsieur le président, la région de Port au Port a une longue histoire. Les premiers colons ont été des pêcheurs français qui ont abandonné leurs navires pour s'installer ici. Plus tard, des Acadiens se sont joints à eux et par la suite, entre 1934 et 1949, lorsque Terre-Neuve était gouvernée par une commission nommée par la Grande-Bretagne, un programme de colonisation a permis l'installation de Terre-Neuviens venant de la Baie de Fortune et de la baie de Plaisance.

Si on a installé des gens à Port-au-Port à cette époque, c'est qu'on croyait que les pêches pouvaient faire vivre une population beaucoup plus grande et que le sol de la région semblait propice à l'exploitation agricole.

Malheureusement, l'expérience d'expansion des pêches et d'exploitation agricole n'a pas été jusqu'au bout, car lors de la construction de la base aérienne à Stephenville, la plupart des habitants de la péninsule ont abandonné bateaux et champs pour aller travailler à Stephenville. Toutefois, il faut rendre hommage à leur volonté de continuer à vivre dans la région de Port-au-Port, car pendant presque toute cette période, ces hommes et ces femmes ont continué à faire le trajet tous les jours sur des routes presque impraticables.

Ce fut une période plutôt prospère pour la péninsule, surtout pendant la construction, car bien des habitants de la région avaient trouvé de l'emploi. Une fois la construction terminée, un certain nombre d'entre eux ont pu trouver de l'emploi permanent comme membres des effectifs d'entretien. La région a alors connu son plus grand développement économique, car la Dominion Iron and Steel Co. employait quelque 400 ou 500 employés au plus fort de l'exploitation des carrières.

Quand la base aérienne de Stephenville a été progressivement abandonnée puis fermée en 1966, la région de Port-au-Port tout comme le reste de la région de la baie Saint-Georges, a connu une période extrêmement difficile. Un certain nombre

[Text]

they found it difficult as they had first of all to acquire or reacquire the necessary skills. In addition, they were again faced with the same problem that has always plagued the fishery in this area—the complete absence of suitable harbours.

A small number of people took advantage of the resettlement program of the government of that time to relocate elsewhere, particularly in the Stephenville area. However, for most people this was not a viable option as they were determined to remain in the Port au Port area.

In a profile of the Port au Port area completed by Mr. Alan Pomfret in November of 1976 he reports that the area does not compare favourably with provincial and national trends such as employment and economics. However, he points out that the people do have a strong attachment to the area. Fully 96 per cent of the respondents reported that they liked living in their community. Finally, when asked where they would prefer to live, 83.2 per cent of those who responded replied, "Right here."

Further, when these same people were asked, "What would you say is the one thing you like least about living here?" 61 per cent of respondents indicated lack of jobs.

• 2055

The organization which I represent, the Port au Port Economic Development Association, had its beginning at the time of the air base closure as a group of concerned citizens from the Port au Port and Stephenville area came together to seek ways of offsetting the adverse effects of the base closure. Since that time the development association has sought, working through different government departments and availing of existing government programs, the promote the development of the Port au Port area. In particular, we have emphasized the development of the fishery and agriculture as we see these two industries as providing the best opportunity for immediate returns. The task has not been easy.

In January of 1975, with the signing of an agreement between the federal and provincial governments to initiate a developmental phase of a Community Employment Strategy, and subsequently in the spring of that same year with a designation of the Port au Port peninsula as a CES area, things once again seemed to be looking up for the Port au Port area.

With additional funds available from the CES Development Fund, CESA, in co-operation with the development association, was able to undertake some major marine projects on the peninsula. These had never before been possible and could not have been undertaken solely through government programs existing at the time, such as Local Initiative Projects or Canada Works.

Mr. Bennett: Mr. Chairman, gentlemen, madam clerk, my comments are somewhat geographically located. I have given a copy of our brief to the committee and I am sure that possibly later you might look at some of the areas I am talking about.

[Translation]

de jeunes hommes ont essayé de reprendre la pêche, mais ils ont eu du mal parce qu'il fallait tout d'abord apprendre ou réapprendre le métier. En outre, ils se sont heurtés au problème qui a toujours nui à la pêche dans cette région: l'absence complète de ports utilisables.

Un petit nombre s'est prévalu du programme de réinstallation du gouvernement de l'époque pour s'installer à Stephenville. Toutefois, pour la plupart, cela n'était pas possible, car ils voulaient rester à Port-au-Port.

Dans un profil qu'il a tracé de la région de Port-au-Port en 1976, M. Alan Pomfret signale que sur le plan de l'emploi et de l'économie, la situation de la région n'est pas enviable par rapport au reste de la province et du pays. Toutefois, il signale que ses habitants sont très attachés à la région. Une proportion étonnante de 96 p. 100 des répondants ont dit qu'ils aimaient vivre dans leur localité. Enfin, quand on leur a demandé où ils voudraient vivre, 83.2 p. 100 des répondants ont dit: Ici même.

En outre, quand on a demandé aux mêmes personnes ce qui leur plaisait le moins dans la région, 61 p. 100 ont dit que c'était le manque de travail.

L'Organisation que je représente, la Port au Port Economic Development Association, est née lors de la fermeture de la base aérienne. Un groupe de citoyens des régions de Port-au-Port et de Stephenville se sont réunis pour trouver les moyens de combattre les effets de cette fermeture. Depuis cette époque, l'Association s'est efforcée, en collaboration avec les divers ministères et par le biais des programmes existants, de promouvoir le développement de la région de Port-au-Port. Nous avons notamment insisté sur le développement des pêches et de l'agriculture car ce sont les deux secteurs dans lesquels les résultats pouvaient venir le plus rapidement. La tâche n'a pas été facile.

En janvier 1975, avec la signature d'un accord fédéral-provincial pour entreprendre la phase initiale d'une stratégie d'emploi communautaire et, au printemps de la même année, avec la désignation de la péninsule de Port-au-Port aux fins de cette stratégie, la situation semblait s'améliorer pour la région de Port-au-Port.

Grâce aux capitaux versés à même le fonds de développement de la stratégie d'emploi communautaire, l'Association, en collaboration avec l'association de développement, a pu entreprendre des projets maritimes d'importance dans la péninsule. Cela n'avait jamais été possible auparavant et ces travaux ne pouvaient être entrepris seulement au moyen des programmes de l'époque, comme les projets d'initiatives locales ou Canada au travail.

M. Bennett: Monsieur le président, messieurs, madame le greffier, mes observations porteront sur une région bien précise. J'ai communiqué un exemplaire de notre mémoire au comité et je suis sûr que vous étudierez plus tard certaines des questions que j'aborderai.

[Texte]

The co-ordination of resources on a federal, provincial and community level is the key. Without effective utilization of all resources at all levels any attempt to deal successfully with the chronically unemployed is pointless.

Bud Cullen, Minister of Employment and Immigration, Ottawa, November 2, 1977.

We suggest to you, Mr. Chairman, that the minister's statement was valid in November, 1977, and it is still valid in September, 1980. The minister, Mr. Cullen, was addressing a national community employment strategy conference in Ottawa when he made this statement. Our contribution tonight will basically be a pitch for the continuation of a federal-provincial-community program such as CES for the district of Port au Port. Incidentally, we have no doubt that such a program would be equally successful in other areas of the province.

In January of 1975 an agreement was reached between the federal and provincial governments to initiate a development phase of a Community Employment Strategy in Newfoundland. In the spring of the same year the Port au Port peninsula was designated a CES area. The designation resulted from a review of statistical data which indicated a history of high unemployment and high welfare dependency on the peninsula.

The development phase of the program would run for three years and during this period the community would work with both levels of the government to develop a plan or strategy which when implemented would create economic activity in the area and significantly decrease the number of unemployed and underemployed.

The development phase was carried out to the letter; we have developed a strategy of employment for the area and the plan has been approved by both levels of government. Unfortunately, the implementation phase of the CES program, which should have continued into the 1980s, was cancelled nationally in 1978.

Due to some measure of success with our association in Port au Port, and also due to a strong lobby at the federal and provincial levels, we still have CESA Port au Port intact. However, we are rapidly losing the battle and unless we have a renewed commitment from the government, CESA will terminate in December of this year.

• 2100

In brief, Mr. Chairman, the CES strategy for Port au Port, which we will table for the perusal of the committee, highlights plans for the development of fisheries, agricultural, tourism, crafts and cottage industries and community services.

Major economic gains will be made through development of the fisheries. In this regard we are presently developing harbours at Blue Beach, Three Rock Cove, Picadilly, Fox Island River and Rose's Brook. Blue Beach is in the final stages of construction through the public tender route. Rose's Brook has been placed on public tender, the bids are in and it is vital that the contract be awarded so that the project can be completed

[Traduction]

La coordination des ressources fédérales, provinciales et locales est essentielle. Sans une utilisation efficace de toutes les ressources à tous les niveaux, toute lutte contre le chômage chronique est vouée à l'échec.

Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, Bud Cullen, Ottawa, le 2 novembre 1977.

Selon nous, cette déclaration a la même valeur en 1980 qu'en novembre 1977. M. Cullen avait fait cette déclaration lors d'une conférence nationale sur la stratégie d'emploi communautaire à Ottawa. Ce soir, nous voulons essentiellement réclamer le maintien de programmes fédéraux-provinciaux tels que la stratégie d'emploi communautaire dans la circonscription de Port-au-Port. incidemment, nous sommes convaincus que ce programme connaîtrait autant de succès dans d'autres régions de la province.

En janvier 1975, les gouvernements fédéral et provincial s'entendaient pour entreprendre la phase initiale d'une stratégie d'emploi communautaire à Terre-Neuve. Au printemps de la même année, la péninsule de Port-au-Port était désignée aux fins de cette stratégie, à la suite d'un examen des données statistiques révélant que la péninsule avait connu par le passé un taux élevé de chômage et que ses habitants devaient faire largement appel à l'aide sociale.

La phase initiale du programme devait durer trois ans et au cours de cette période, les localités devaient collaborer avec les deux échelons de gouvernement pour concevoir un plan ou une stratégie dont l'application augmenterait l'activité économique de la région et entraînerait une diminution appréciable du nombre des sans-emploi et des sous-employés.

Cette phase a été réalisée à la perfection. Nous avons élaboré une stratégie d'emploi pour la région, plan qui a été approuvé par les deux échelons de gouvernement. Malheureusement, la phase d'application, qui aurait dû se poursuivre jusque dans les années 80, a été interrompue partout au Canada en 1978.

Comme notre Association avait connu un certain succès à Port-au-Port et grâce à des pressions intenses exercées aux échelons fédéral et provincial, nous avons pu préserver la CESA de Port-au-Port. Toutefois, nous perdons rapidement du terrain et, à moins que le gouvernement ne renouvelle ses engagements, les activités de l'organisme prendront fin en décembre prochain.

Pour résumer, monsieur le président, la stratégie d'emploi communautaire de Port-au-Port, que nous déposerons pour que le comité puisse la consulter, comprend des plans de développement des pêches, de l'agriculture, du tourisme, de l'artisanat, de la villégiature et des services communautaires.

C'est le développement des pêches qui aurait les plus importantes retombées économiques. A cet égard, nous sommes en train d'aménager les ports de Blue Beach, Three Rock Cove, Picadilly, Fox Island River et Rose's Brook. La construction du port de Blue Beach est presque terminée; elle avait été confiée à un entrepreneur au moyen d'appels d'offres. Quant au port de Rose's Brook, les appels d'offres ont été lancés, les

[Text]

before the Arctic ice moves into St. George's Bay. I think we would appreciate some help from you on that one, Mr. Tobin.

Fox Island River and Three Rock Cove need engineering surveys before any further significant construction can be carried out. At Picadilly a marine centre is approximately 90 per cent completed, and this project, Mr. Chairman, is a prime example of what can be accomplished when both levels of government work together with the community. The iron framework for the marine centre was donated by the Harmon Corporation. Canada Works, CESA, Small Craft Harbours and the provincial fisheries department have provided funds for the construction of the site and provide power tools which enabled local fishermen, through the College of Fisheries, to this past winter construct three 40-foot longliners. This type of activity will continue this year and we also expect the facility to be a repair depot and storage area for the fishermen of Port au Port, St. George's Bay.

Picadilly, no doubt, will be the centre of activity for the fishermen of Port au Port. We expect National Sea Products to expand their processing activities at Picadilly in 1981, thereby creating additional jobs. Feeder plants will eventually be in operation at Fox Island River, Blue Beach and Rose's Brook. As we have stated on previous occasions, we cannot afford to truck fish to other areas when we have high levels of unemployment at home.

In agriculture there is the possibility of developing a significant sheep industry on the peninsula, and CESA has been working closely with the Port au Port Economic Development Association in this regard. The additional funds coming to the area as a result of the CESA program has permitted the two organizations to jointly develop large areas of pasture land in anticipation of an expanded sheep industry.

There is, of course, much more work to do and more money required if we are to implement the agricultural employment strategy we have documented. Our plans are somewhat less elaborate for tourism and cottage industries. However, the potential exists for limited employment in those areas, given the proper promotion and development.

In community services the CES program has provided funds, in addition to Canada Works, for projects such as the Lourdes medical clinic, an extension to the council chambers at Lourdes and a community centre at Port au Port east. Our strategy suggests that we continue to upgrade communities by providing such facilities and that we carry out such projects in parallel with resource development such as the harbour facilities previously mentioned, the objectives being to provide much-needed, short-term employment while we are creating the facilities to provide long-term employment.

[Translation]

soumissions ont été reçues et il est essentiel que le contrat soit accordé assez vite pour que le projet soit terminé avant que les glaces de l'Arctique n'envahissent la Baie Saint-Georges. Nous serions heureux que vous puissiez nous aider à ce sujet, monsieur Tobin.

Quant aux ports de Fox Island River et de Three Rock Cove, il faut faire des études techniques avant d'entreprendre des travaux de construction importants. A Picadilly, un centre maritime est terminé à 90 p. 100. Il s'agit là d'un projet qui est un excellent exemple de ce qu'on peut faire lorsque les deux échelons de gouvernement collaborent avec la localité. La structure d'acier du centre maritime a été donnée par la Harmon Corporation. Les programmes de Canada au travail, de Stratégie d'emploi communautaire, de ports pour petites embarcations ainsi que le ministère provincial des Pêches ont fourni les fonds nécessaires à la construction et ont fourni les outils mécaniques qui ont permis aux pêcheurs de l'endroit, avec le concours du College of Fisheries, de construire l'hiver dernier trois palangres de 40 pieds. Ce genre d'activité se poursuivra cette année et nous espérons également que ces installations permettront d'effectuer des réparations et que les pêcheurs de Port-au-Port (Baie Saint-Georges) pourront y entreposer leurs bateaux.

Il est certain que Picadilly sera le principal centre d'activités pour les pêcheurs de Port-au-Port. Nous espérons que la National Sea Products donnera de l'expansion à ses activités de transformation à Picadilly en 1981, ce qui créera de nouveaux emplois. Des installations secondaires seront éventuellement exploitées à Fox Island River, Blue Beach et Rose's Brook. Comme nous l'avons affirmé par le passé, nous ne pouvons nous permettre de transporter le poisson dans d'autres régions alors que le taux de chômage est très élevé ici même.

En agriculture, il est possible d'organiser un élevage bovin important dans la péninsule, et l'Association a travaillé en étroite collaboration avec la Port-au-Port Economic Development Association à cet égard. Les fonds supplémentaires injectés dans la région par le programme de stratégie d'emploi communautaire ont permis aux deux organisations de préparer conjointement deux grandes zones de pâturage pour l'élevage du mouton.

Naturellement, il reste encore beaucoup à faire et il faut d'autres capitaux si nous voulons réaliser la stratégie agricole que nous avons mise au point. Nos plans en ce qui concerne le tourisme et la villégiature sont moins détaillés. Toutefois, il est possible de créer un certain nombre d'emplois dans ces domaines au moyen de bons programmes de promotion et de développement.

Quant aux services communautaires, le programme de stratégie d'emploi communautaire a fourni des fonds, sans oublier Canada au travail, pour des projets comme la clinique médicale de Lourdes, un agrandissement de la salle du conseil à Lourdes et un centre communautaire à Port-au-Port Est. D'après notre stratégie, il faut continuer à améliorer les localités en fournissant ce genre d'installations et réaliser des projets semblables parallèlement au développement dans le domaine des ressources, comme la construction de ports dont je viens de parler. L'objectif poursuivi est de fournir à court terme des

[Texte]

Needless to say, Mr. Chairman, our plans for the area are ambitious and these plans have no chance of being implemented if the federal government does not renew its previous commitment to do something about the chronic unemployment in the Port au Port district.

At a joint meeting of the Port au Port Economic Development Association and the Community Employment Strategy Association on September 18, 1980, a motion was passed to the effect that we would approach the federal and provincial governments for a continued long-term commitment to our area. We believe that the formation of an employment development corporation, which would encompass the objectives of both organizations, would be the ideal. We expect to be working with the federal and provincial governments in this regard and we would appreciate your timely consideration of our brief and if possible your support, particularly at the federal level.

• 2105

Thank you.

Mr. Smith: Mr. Chairman, Port au Port has witnessed the rise and fall of the Labrador Linerboard mill with minimal effect on the economy of the peninsula. Similarly, while we welcome the Abitibi-Price mill to the Bay St. George area, we at the same time recognize that it will not solve all the economic ills of this area.

The people of the Port au Port area feel strongly about the communities in which they live. Sadly, we appear to be an area with a very rich past but a very dismal future. Each year large numbers of the youth of this area leave to seek employment elsewhere. While we would not expect to stop this flow completely, we nevertheless would like to offer youth the option of staying and making a home in this area.

Mr. Chairman, the people of Port au Port are a proud people, and we do not want a future marked by continued UIC, welfare, or make-work projects which lead nowhere. We feel we have the resources, both human and material, necessary for a brighter future. The people of Port au Port have seen little evidence of the just society. All we ask is what might well be considered the birthright of every citizen: the opportunity to make a decent life for ourselves and for our children. This we feel can be accomplished through the implementation of the community employment strategy to which Mr. Bennett made reference. Mr. Chairman, all we ask is an opportunity to give it a try.

Thank you.

The Chairman: Mr. Bennett and Mr. Smith, I would like to say just for the benefit of my colleagues, who will not be as familiar with the CESA—they may be familiar with the CESA plan, but not this particular one—that I have been the member of Parliament for this area only for a short while, but there are two things of which there is no doubt. First, the plan

[Traduction]

emplois extrêmement nécessaires pendant que nous construisons les installations qui assureront du travail à long terme.

Inutile de le dire, monsieur le président, nos plans pour la région sont ambitieux, mais il n'y a aucune chance de réalisation si le gouvernement fédéral ne renouvelle pas ses engagements face au chômage chronique dans la région de Port-au-Port.

Lors d'une réunion commune de la Port au Port Economic Development Association et de la Community Employment Strategy Association le 18 septembre 1980, une motion a été adoptée prévoyant que nous demandions aux gouvernements fédéral et provincial de maintenir leurs engagements à long terme dans notre région. Nous estimons que l'idéal serait la formation d'une société de développement de l'emploi qui ferait siens les objectifs des deux organismes. Nous espérons travailler de concert avec les gouvernements fédéral et provincial à cet égard et nous serions heureux que vous puissiez étudier notre mémoire et nous accorder votre appui, surtout à l'échelon fédéral.

Merci.

M. Smith: Monsieur le président, la région de Port-au-Port a assisté à l'expansion et à la ruine de l'usine de la Labrador Linerboard, qui a peu d'effets sur l'économie de la péninsule. Par ailleurs, nous sommes heureux de l'installation de l'Abitibi-Price dans la région de Baie Saint-Georges, mais nous soulignons que ce n'est pas là la solution à tous les maux économiques de la région.

Les gens de Port-au-Port sont vivement attachés à leurs localités. Malheureusement, nous semblons être une région au passé très riche mais sans grand avenir. Chaque année, beaucoup de jeunes s'en vont trouver de l'emploi ailleurs. Nous ne pouvons les retenir tous chez nous, mais nous aimerions leur offrir la possibilité de rester et de s'installer ici.

Monsieur le président, les habitants de Port-au-Port sont fiers et ils ne veulent pas d'un avenir où ils doivent compter sur l'assurance-chômage, l'aide sociale ou les projets de création d'emplois qui ne mènent nulle part. Nous avons les ressources humaines et matérielles nécessaires pour connaître un avenir plus brillant. Les gens de Port-au-Port n'ont pas tellement vu ce qu'était la société juste. Tout ce que nous demandons peut être considéré comme un droit que chaque citoyen acquiert à sa naissance: la possibilité d'une vie convenable pour soi et pour ses enfants. A notre avis, cela est possible si l'on applique la stratégie d'emploi communautaire dont M. Bennett a parlé. Tout ce que nous demandons, monsieur le président, c'est qu'on nous donne une chance.

Merci.

Le président: Messieurs Bennett et Smith, je voudrais préciser pour mes collègues ce qu'est cette stratégie particulière d'emploi communautaire. Je ne suis député de cette région que depuis peu, mais il y a deux choses dont je suis certain. Tout d'abord, le plan a été une réussite. On a entendu bien des critiques du programme Canada au travail, mais cette initia-

[Text]

was successful. Unlike many of the criticisms we hear about Canada Works, this particular program created ports where the natural environment did not provide a natural port or harbour. An easily accessible harbour for fishermen will result in more people fishing and being able to fish more days because they now have a port that protects them from weather conditions.

The other point I want to make is that you have heard, the second time today, some startling statistics: once from Mr. Holder, on the unemployment rates, the rate of social-service recipients in that area. There is no question in my mind that this area has to be designated for some kind of special program.

One other thing I would like to say—and just to let you know, I was in P.E.I. ten days ago, and while I was there it was interesting that the Director of Manpower Planning brought up this question of CESA. It did not work in P.E.I. It was not very successful. But they still saw the particular project they had as an approach to the unemployment problem which had to be pursued. Although their particular project and the particular area they singled out did not work, one of the problems they at least pointed out we have with federal policies is that they are always national in scope. Very seldom do you see a program that is tailored to a particular area or particular need. If you cannot apply it across the country, then it does not apply. I for one can tell you now I support that principle; we cannot just have programs that are national in scope. If it works in Port au Port, then we should continue it.

I just wanted to make those few brief comments. Mr. Marceau.

Mr. Marceau: We have listened to your message and you can be sure we will try to help you in any way we can. It is not easy for our committee to go into the fields as you suggest, but I am sure we will try to do our best to continue this program you have referred to. If it is a success, I would like to know if any reason has been given by the federal government for stopping this program.

• 2110

Mr. Smith: Our information is that nationally it is not considered a success, and for that reason the program has been scrapped—the successes along with the failures apparently.

Mr. Marceau: Okay, thank you.

Mr. Bennett: I might add, Mr. Marceau, that the federal government did continue funding to the CESA Port au Port for two additional years; special grants were given to us to continue the operation. I think that more or less proves to us that they consider this successful down here. What we were faced with was that nationally the program was discontinued so there was no program under which to keep funding Port au Port. In fact, I believe there are similar programs still in existence. There were about five locations considered successful and I believe they still are in existence, particularly in the Maritimes.

[Translation]

tive d'emploi communautaire a permis de construire des ports là où il n'y avait pas de havre naturel. Des ports de pêche facilement accessibles permettront à un plus grand nombre de personnes de faire de la pêche et de pêcher plus longtemps parce qu'ils auront un port pour se mettre à l'abri du mauvais temps.

Autre point, vous avez entendu pour la deuxième fois aujourd'hui des statistiques étonnantes. M. Hodder nous les avait déjà données, mais les taux de chômage et le nombre de prestataires d'aide sociale dans la région sont renversants. Il ne fait aucun doute pour moi qu'il faut absolument désigner cette région pour y appliquer un programme spécial.

Nous étions à l'île-du-Prince-Édouard il y a une dizaine de jours et le directeur de la planification de la main-d'œuvre a parlé de la stratégie d'emploi communautaire. À l'île-du-Prince-Édouard, ce programme n'a pas été efficace, enfin pas très efficace. Ils considèrent encore le projet qu'ils ont conçu comme une façon de s'attaquer au problème du chômage qu'il ne faut pas abandonner. Le projet qu'ils avaient établi pour une zone donnée n'a pas marché. L'un des problèmes, selon eux, en ce qui concerne les politiques fédérales, c'est qu'elles s'appliquent toujours à l'ensemble du pays. Il est très rare qu'un programme soit conçu expressément pour une région ou un besoin donné. Il faut absolument qu'il s'applique à l'ensemble du pays. Pour ma part, je puis vous dire que c'est désormais ma position: nous ne pouvons avoir de programmes nationaux. Si le programme est efficace à Port-au-Port, il faut le maintenir.

Voilà les quelques brèves observations que j'avais à faire. Monsieur Marceau.

M. Marceau: Nous avons bien saisi votre message et je suis sûr que nous ferons tout notre possible pour vous aider. Il n'est pas facile pour notre comité d'intervenir dans ce domaine, mais je suis sûr que nous ferons de notre mieux pour que ce programme soit maintenu. S'il a connu un tel succès, je voudrais savoir si le gouvernement fédéral a fourni quelques raisons pour l'interrompre.

M. Smith: D'après nos informations, le programme n'a pas été une réussite à l'échelle nationale et c'est pourquoi il a été interrompu, succès et échecs pareillement.

M. Marceau: D'accord, merci.

M. Bennett: Je dois préciser, monsieur Marceau, que le gouvernement fédéral a maintenu pendant deux années le financement de la stratégie d'emploi communautaire; des subventions spéciales nous ont été versées pour poursuivre les travaux. Cela nous démontre plus ou moins que le programme a été considéré comme un succès dans notre région. Ce qui s'est passé, c'est que le programme a été interrompu à l'échelle nationale, de sorte qu'il n'y avait plus moyen d'assurer le financement à Port au Port. En fait, je crois qu'il y a des programmes semblables qui continuent de s'appliquer. Il doit y avoir cinq régions où le programme a été fructueux et où il se poursuit. C'est surtout dans les Maritimes.

[Texte]

Mr. Marceau: We will look at it very seriously.

Mr. Smith: Thank you.

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Well, I only have a couple of comments to make.

First of all, this is the type of program I can support, for two reasons. First, it is people helping themselves within an area: rather than asking for a handout they are asking for something that is going to be with us for a long time and be of economic benefit.

I think the second and most important thing is that it is a realistic presentation. In other words, you are playing on your pluses. Too many times we hear presentations—and I was with the ministry of industry and tourism in Ontario for a number of years and northern Ontario always wondered why they did not have steel mills or a car plant up there—rather than playing on their positives, they are looking for pie in the sky. This, however, is planning on the positives.

I am especially interested in the tourism end of things. I would be happy to support it, and I can guarantee that I will chase the tail off your member of Parliament to make sure that he is acting on your behalf in Ottawa. Thank you.

Mr. Smith: Thank you.

The Chairman: I have just a couple of comments. You should know, and I recall talking about this with Mr. Bourgeois, that earlier on in the session Mr. Axworthy called a meeting of all MPs, all-party caucus I suppose, on those interested in manpower and immigration.

It is interesting to note that one of the items he raised, before it was raised on the floor, was this question of CESA. He did a review of the program and said that nationally it had not been considered by his predecessors to have been successful. He used the CESA example, although it had not been considered successful, as an example of how he wanted to move. As a result of some slightly changed qualifications and some slightly modified directions in the old Canada Works Program—now entitled Community Development Program—the approach, federally, is changing and is recognizing the community development aspect and the value of community development.

You are quite right in saying, and Mr. Bourgeois and I had many discussions on it, that the feds even this year at one point had said: no go. I was involved in the negotiation process with Mr. Bourgeois with the federal government. On the day they finally called and said, okay to 25,000, the accompanying comment, I suppose to both you and certainly to me was, but do not come back next year. Well, we will go back again. I do not know what the result will be, but certainly I support the concept, and not only for this particular project. I support the concept of tailoring programs to particular areas and particular needs, and that is really what we are talking about, and not of trying to apply a policy nationally across the country.

I suppose there is not too much more I can add. I would ask you whether or not you have any further comment or emphasis

[Traduction]

M. Marceau: Nous étudierons la question très sérieusement.

M. Smith: Merci.

Le président: Monsieur McDermid.

M. McDermid: Je n'ai qu'une ou deux observations à faire.

Il s'agit là du type de programme que j'appuie et ce, pour deux raisons. Tout d'abord, ce sont les gens de la région qui se prennent en main: plutôt que de demander des dons, ils demandent des mesures qui auront des répercussions à long terme et qui seront avantageuses sur le plan économique.

Deuxièmement, et plus important encore, il s'agit d'un plan réaliste. Autrement dit, vous exploitez vos points forts. Il arrive bien souvent qu'il en soit tout à fait autrement. J'ai travaillé pendant quelques années au ministère de l'Industrie et du Tourisme en Ontario. Le nord de l'Ontario demandait sans cesse pourquoi il n'avait pas d'usine sidérurgique ou d'usine d'automobiles. Au lieu de compter sur leurs points forts, ils demandaient l'impossible. Votre planification, quant à elle, est axée sur vos points forts.

Je m'intéresse tout particulièrement au tourisme. Je me ferai un plaisir de vous soutenir à cet égard et je puis vous assurer que je vais talonner votre député pour qu'il intervienne en votre nom à Ottawa. Merci.

M. Smith: Merci.

Le président: J'ai une ou deux remarques à faire. Vous devez savoir, j'en ai déjà parlé avec M. Bourgeois, que plus tôt au cours de la session, M. Axworthy a convoqué une réunion de tous les députés intéressés à la main-d'œuvre et à l'immigration, une sorte de caucus de tous les partis.

Chose intéressante, l'une des premières questions qu'il ait abordées avant même que l'assistance ne le fasse, est celle de la stratégie d'emploi communautaire. Il a passé le programme en revue et déclaré qu'à l'échelle nationale ses prédécesseurs n'avaient pas trouvé le programme très fructueux. Il a pris cet exemple, bien qu'il n'ait pas été considéré comme fructueux, pour montrer ce qu'il entendait faire. L'ancien programme Canada au travail a subi quelques légères modifications et l'orientation en a été modifiée—il s'appelle maintenant Programme de développement communautaire; cela permet de constater une certaine évolution de l'approche du gouvernement fédéral qui tient compte désormais du développement communautaire, de la valeur du développement communautaire.

Vous avez tout à fait raison de dire, j'en ai parlé souvent avec M. Bourgeois que, même cette année, les fédéraux ont opposé un refus net. J'ai participé aux négociations avec M. Bourgeois et le gouvernement fédéral. Celui-ci a fini par dire en cédant 25,000; en tout cas c'est ce qu'ils m'ont dit, qu'il ne fallait pas formuler une demande semblable l'année suivante. Mais nous le ferons. J'ignore quels seront les résultats, mais je suis en faveur du principe et non pas seulement de ce projet particulier. Je suis d'accord pour qu'on adapte les programmes aux régions et aux besoins et c'est précisément de quoi il s'agit. Nous n'essayons pas d'appliquer une politique nationale uniforme dans tout le pays.

Je ne crois pas qu'il y ait grand-chose à ajouter. Je vous demande donc si vous avez d'autres observations, si vous

[Text]

you would like to leave with us before we wrap up the proceedings this evening.

• 2115

Mr. Smith: There is just one thing I would like to mention, Mr. Chairman: Mr. Bennett alluded to the fact that both associations are exploring the possibility of integration and this action really resulted from the suggestion from the provincial government that we pursue that avenue so that the provincial funding which the development association does receive could be used for the combined organization.

We are pursuing that but, speaking as president of the development association, one of the things that I have indicated to the committee that was struck to explore this possibility was that, as president of the development association, unless I could see some future in an integration of this sort, then there was not much point in pursuing it; because the big thing that we do need is dollars—there is no question about it: that is the bottom line. We have to have money if we are to pursue the sort of projects that we do need in the Port au Port area.

I must confess that while the development association has fought long and hard for a lot of these projects and has tried to accomplish some of these things through, as I mentioned, existing government programs like Canada Works and local initiatives, these programs do not lend themselves very easily to this sort of development, especially when you are talking about marine development. The development of harbours and marine facilities just do not lend themselves to that sort of development: you have to have extra funds. So the only way that I can see through this is that there has to be some sort of a commitment of this continued federal-provincial co-operation, and with the additional funding, I do feel that we can do something in the Port au Port area.

The Chairman: Because you have said that and I think it is a very worthwhile comment, let me ask another question, then.

I have not been around a long time and I do not know the history of CESA or the history of the Port au Port Economic Development Association from an experience point of view but it appears to me that one of the problems that we have had, and perhaps one of the reasons even for the demise, or as it appears to be, the impending demise of CESA—and I base this on discussions with federal people, with provincial people, and even with the director, now, of the Newfoundland and Labrador Rural Development Association—is that there has been a conflict and almost a resentment between both levels of government—I am not talking about locally at all: I am talking about on a bureaucratic government level. Forget the local situation—there has almost been a resentment by the provincial organization or body, on the bureaucratic level, that the feds have moved in and supported a body in an area where a provincially-sponsored agency already existed.

I was as much told that point blank by someone very involved with the Newfoundland-Labrador development association and I sense that one of the problems we have had is that the two governments have not worked well together, that there has been a resentment of one government by another

[Translation]

voulez revenir sur certains points avec nous avant que nous n'interrompions les délibérations de ce soir.

M. Smith: Je n'aurais qu'une chose à ajouter monsieur le président. M. Bennett a fait allusion à l'intégration que les deux associations envisagent. Cette initiative découle d'une proposition du gouvernement provincial qui a proposé cette solution pour que le financement provincial versé à l'association de développement soit utilisé par une organisation unique.

Nous étudions cette possibilité, mais en ma qualité de président de l'Association de développement, j'ai signalé au comité constitué pour étudier la fusion que je ne vois pas pourquoi il faut aller en ce sens à moins que cette fusion n'ait quelque avenir. En effet, ce qu'il nous faut avant tout, c'est de l'argent. Voilà la question importante, voilà l'essentiel. Il nous faut de l'argent pour réaliser le genre de projets qu'il nous faut dans la région de Port-au-Port.

Je dois admettre que même si l'association de développement s'est battue vigoureusement pour obtenir ces projets et a essayé d'en réaliser certains au moyen de programmes existants comme Canada au Travail et le programme des initiatives locales, ceux-ci ne se prêtent pas très bien à ce genre de développement, surtout dans le domaine maritime. L'aménagement des ports et des installations maritimes ne se prête tout simplement pas à cette forme de développement: il faut davantage d'argent. La seule issue que j'envisage, c'est une forme d'engagement au maintien de la collaboration fédérale-provinciale. Je crois, si nous pouvons obtenir des crédits supplémentaires, que nous pouvons faire quelque chose dans la région de Port-au-Port.

Le président: Cette observation extrêmement intéressante m'amène à vous poser une autre question.

Je ne m'occupe pas de la question depuis bien longtemps et j'ignore l'histoire de la CESA et de Port au Port Economic Development Association et leurs réalisations. Cependant, il me semble que l'un des problèmes qui ont surgi, et peut-être même l'une des raisons pour lesquelles il risque d'y avoir dissolution de la CESA—et j'en juge d'après mes entretiens avec les fonctionnaires fédéraux, les fonctionnaires provinciaux et même avec l'actuel directeur de la Newfoundland and Labrador Rural Development Association—c'est qu'il y a un conflit, je dirais même un ressentiment entre les deux échelons de gouvernement. Je ne parle pas de l'administration locale, mais seulement de la bureaucratie gouvernementale. Laissons de côté la situation locale. On observe une sorte de ressentiment entre l'administration provinciale, qui semble reprocher au gouvernement fédéral d'être intervenu pour soutenir un organisme dans une région où il existait déjà un organisme parrainé par la province.

Quelqu'un qui s'occupe de près de la Newfoundland Labrador Development Association me l'a dit carrément. Il me semble donc que l'un des problèmes, c'est le peu de collaboration entre les deux gouvernements, cette sorte de ressentiment à propos d'une intervention dans une chasse gardée. J'ignore si

[Texte]

that somebody was exclusively involved. Is that a fair comment? Because that is the way it has appeared to me, that the governments have not worked well together with this concept at all.

Mr. Bennett: I would say that to some degree, that is true; I would think it would be petty jealousies at a bureaucratic level. There was a cabinet directive by the provincial government to support CESA at the same time as the federal directive came out.

I think one of the problems—and maybe they are not really problems—but one of the problems we have with an organization such as CESA is that for the past 10 or 15 years or so, we have been used to LIP and Canada Works, and what has happened over the years is that every small community expects a project. The idea is: share the money around, give somebody a few stamps so that they can get their unemployment money; and that has almost created a dependency on these programs.

• 2120

The CESA mandate basically is to take this type of money and channel it into certain long-term developments and when you try that, let us face it, you are not going to win popularity contests but I think in the long run you are really going to do something for the area and that is basically where the conflict comes in. But I think it is something we have to face; I think from Ottawa's point of view, you probably see the CESA program as a concept maybe in the bureaucratic level or in the Cabinet rooms. For the past four years we have had the field experience with it and, certainly in the opinion of our committee, the thing works and it can work. It does not necessarily only to have to work in Port au Port; it can work anywhere across Canada.

I think you have to be prepared to make sacrifices and to hold public meetings and sell the thing to the public if you want to create some long-term benefits rather than a short-term dependency.

The Chairman: Mr. Bennett, thank you very much. Do you have anything to add, Mr. Smith?

Mr. Smith: No.

The Chairman: Okay. Again, thank you very much for your presentation. We were very interested in it; it was very informative. As Mr. Marceau pointed out, and I think it was a fair comment, we do not have a mandate to discuss this matter; we have already given you our assurance and it will be followed up because I will chase Mr. McDermid while he is chasing me. We will bring this back to the minister and to the government's attention. Thank you very much.

Mr. Fred Stagg. Mr. Stagg is the member of the House of Assembly for the district of Stephenville. Mr. Stagg. Welcome, sir.

Mr. Frederick R. Stagg (Member of the House of Assembly, District of Stephenville, Newfoundland): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Chairman, there is a certain sense of déjà vu in this: I was before the DREE committee a couple of weeks ago and essentially I unburdened myself of all the problems that the province has with the federal government at

[Traduction]

j'ai raison, mais c'est là mon impression. Les gouvernements n'ont pas très bien collaboré pour appliquer ce principe.

M. Bennett: Je dirais que dans une certaine mesure, c'est vrai; il y a sans doute de petites jalousies à l'échelon bureaucratique. Le cabinet provincial a émis une directive pour qu'on soutienne la CESA au moment même où était publiée une directive fédérale en ce sens.

L'un des problèmes, mais ce n'est peut-être pas un problème, que nous éprouvons avec un organisme comme la CESA, c'est que depuis 10 ou 15 ans nous nous sommes habitués au programme d'initiatives locales et à Canada au travail. Ce qui s'est passé au cours des ans, c'est que chaque petite localité voulait avoir son projet. Ce qui s'est passé, c'est qu'on a voulu partager l'argent, donner à chacun la possibilité de travailler pour toucher de l'assurance-chômage; cela a engendré une sorte de dépendance à l'égard de ces programmes.

Le mandat de la CESA, essentiellement, c'est de recueillir ce genre de crédit et de le canaliser vers certains projets à long terme. Ce n'est certes pas la façon de gagner un concours de popularité mais, à terme, c'est une façon de faire progresser la région, et c'est là que surgit le conflit. Il ne faut pas nier les faits; du point de vue d'Ottawa, le programme de la CESA, ce n'est peut-être pour les technocrates et pour le cabinet qu'une simple notion abstraite. Depuis quatre ans, nous nous occupons de réalisations concrètes et le comité est certes d'avis que la formule peut marcher. Et elle peut marcher non seulement à Port-au-Port mais partout ailleurs au Canada.

Il faut être prêt à faire des sacrifices, à faire des réunions publiques et à faire accepter l'idée au public si l'on veut obtenir des avantages à long terme plutôt que de se contenter d'une dépendance à court terme.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Bennett. Avez-vous quelque chose à ajouter, monsieur Smith?

M. Smith: Non.

Le président: D'accord. Merci beaucoup, encore une fois, de votre exposé que nous avons trouvé très intéressant, très instructif. Comme M. Marceau l'a signalé, et je crois qu'il a raison, il ne nous appartient pas de discuter de la question, mais nous vous avons déjà assurés que nous nous en occupons, car M. McDermid et moi nous stimulerons l'un l'autre. Nous saisisons le ministre et le gouvernement de la question. Merci beaucoup.

Monsieur Fred Stagg. M. Stagg est député de Stephenville à l'Assemblée législative. Monsieur Stagg, je vous souhaite la bienvenue.

M. Frederick R. Stagg (député de Stephenville à l'Assemblée législative de Terre-Neuve): Merci, monsieur le président. J'ai l'impression de revivre dans une certaine mesure une séance du comité du MEER à laquelle j'ai assisté il y a une ou deux semaines. Lors de cette réunion, j'ai exposé tous les problèmes que la province éprouvait avec le gouvernement

[Text]

that time to the great delight of the members of the committee who were there. I do not think any of them spoke to me for the rest of the gathering but, at least, I said what was on my mind.

The Chairman: I can assure you that you left a strong impression.

Mr. Stagg: A strong impression, yes.

Mr. Chairman, I think my brief will direct itself more to the government-versus-government aspect of employment opportunities and I will get into that later. I would like to direct my attention initially to the most sincere and strong support for the joint brief which was presented by Mr. Bennett and Mr. Smith.

In 1975 when the CESA concept was espoused I suppose, and brought to the Port au Port area, I was then the provincial legislature member for Port au Port. At that time, before redistribution, this district encompassed both the town of Stephenville and what is now the jurisdiction of the CESA. I believe you mentioned Mr. Hodder's name—Mr. Hodder was probably before you earlier—it encompassed the district that he now represents.

• 2125

I told the CESA organizers at that time at a meeting at Piccadilly in June 1975, when they were getting their feet wet and having a meeting with the Port au Port Economic Development Association—it was a meeting that I was not invited to but I attended; I just happened to come along and felt that I had that sort of presence that I had the right to be anywhere—I told them at that time, direct yourselves to the things that Port au Port has: forestry, agriculture and the fisheries. I should not put it in that order because the fisheries is the most important.

• 2130

I was disappointed in CESA for the first two years of its existence, from 1975 to 1977. It did not seem to achieve the goals I thought it should be directing itself towards. There are a variety of reasons for that. The change of attitude and the change in direction and the success of CESA from 1977 to 1979 is due in no small part to the efforts of the two individuals who are sitting here. Mr. Bennett and Mr. Smith, who became involved in the organization and decided the objectives of that group would have to be directed to the things which "I told you so"—saying myself—were the proper objectives in 1975; that is, the building and support of marine facilities.

The Port Au Port Peninsula, geographically, juts out into the Gulf of St. Lawrence, right out into the lucrative fishing areas. Bay St. George is one of the most lucrative fishing bays in the whole country. Fishermen come from Nova Scotia, Port aux Basques, all over this area, and they fish in Bay St. George. They do not land in Bay St. George. In effect our resource, in the sense that we are the group geographically closest to it, is exploited by people from elsewhere.

Mr. McDermid: Canadians?

[Translation]

fédéral à ce moment-là pour le plus grand plaisir des membres du comité. Je ne crois pas qu'aucun d'entre eux m'ait adressé la parole du reste de la séance mais, au moins, j'ai dit le fond de ma pensée.

Le président: Vous avez certainement fait une impression très vive.

M. Stagg: Très vive, en effet.

Monsieur le président, mon mémoire portera plutôt sur les relations entre gouvernements au sujet des perspectives d'emploi. Mais avant d'aborder cette question, je tiens à dire que je m'associe de tout cœur au mémoire que viennent de présenter MM. Bennett et Smith.

En 1975, lorsque le principe de la CESA a été adopté et appliqué dans la région de Port au Port, j'étais député de cette région à l'Assemblée législative. Avant le redécoupage, ma circonscription comprenait à la fois Stephenville et la zone dans laquelle œuvre la CESA. Je crois que vous avez parlé de M. Hodder, qui a sans doute témoigné plus tôt—elle comprenait la circonscription qu'il représente maintenant.

J'ai rencontré les organisateurs de la CESA à l'époque, lors d'une réunion tenue à Picadilly en juin 1975. Ils étaient en train de se mettre à l'œuvre et ils rencontraient la Port au Port Economic Development Association. Je n'avais pas été invité à cette réunion, ce qui ne m'a pas empêché d'y assister. Je passais par là et je me suis dit que j'avais le droit de me présenter n'importe où. Voici ce que je leur avais déclaré à l'époque: Il faut compter sur les atouts de Port au Port: les forêts, l'agriculture et les pêches. Ce n'est sans doute pas le bon ordre, car ce sont les pêches qui sont les plus importantes.

J'ai été déçu de la CESA pendant les deux premières années, c'est-à-dire de 1975 à 1977. Elle ne semblait pas atteindre les objectifs que, selon moi, elle devait poursuivre. Cela s'expliquait par une multitude de raisons. Le changement d'attitude, le changement d'orientation et le succès que la CESA a connu de 1977 à 1979 sont attribuables en très grande partie aux efforts qu'ont déployés ces deux personnes, MM. Bennett et Smith, qui se sont occupées de l'organisation et ont décidé que les objectifs du groupe devaient porter sur les domaines que j'avais moi-même signalés en 1975, c'est-à-dire la construction et l'aménagement d'installations maritimes.

Géographiquement, la péninsule de Port-au-Port s'avance dans le golfe du Saint-Laurent, au beau milieu des meilleures zones de pêche. La Baie Saint-Georges est l'une des plus intéressantes au Canada pour la pêche. Des pêcheurs viennent de Nouvelle-Écosse, de Port-aux-Basques, de toutes ces régions pour travailler dans la Baie Saint-Georges. Ils ne débarquent pas leurs prises chez nous, par contre. En fait, nos ressources, en ce sens que nous sommes ceux qui, géographiquement, sont les plus près, sont exploitées par des gens d'ailleurs.

M. McDermid: Des Canadiens?

[Texte]

Mr. Stagg: Yes.

I was going to go on to say, and you were very quick to jump in there, that is part of the reason why the province would like to have some jurisdiction over the fisheries; to have some indication of who fishes where, at least to give the people who are geographically contiguous to the resource a fair shot at it. But that is another problem.

The work that has been done by CESA, the artificial harbour in Rouzes Brook, will be set down directly in the middle of one of the most depressed areas in the country as far as employment opportunities are concerned—the area from Cape St. George to Ship Cove. I am not sure the unemployment figures are there, but they are a scandal. Generations of unemployed people live in these communities.

The Rouzes Brook harbour, on which there is a tender out at this time—and there may be some problems in its being awarded—the Rouzes Brook harbour is probably more important than the Blue Beach Harbour, which is on the northern part of the peninsula and is historically known as a very rich fishing area, where people have always managed to do a fair amount of fishing in spite of the problems. The Rouzes Brook project is most important. With its success will come a dramatic decrease in the amount of unemployment, welfare, and the kind of problems they entail. So anything that can be done, any recommendations that can go from this committee to the various ministers involved would certainly be worthwhile and I certainly support it. So, for that reason, gentlemen, if you do not listen to anything I say, and if what I say is either beyond your powers or you do not agree with it, please be assured that because of the past 10 years in which I have been in political life in this area I do know something about the problems of the area, and the program that these gentlemen have outlined and the success they have had to date is not to be underestimated. In fact it is difficult to overestimate the value of their role.

• 2135

So I will get on with my own brief now.

The Chairman: Yes.

Mr. McDermid: I think it is fair to say that we have had an opportunity to read your brief because we had it beforehand and so we had a chance to go through it. So maybe instead of reading it—it is a fairly lengthy one . . .

Mr. Stagg: Well, I am not going to read all of it.

Mr. McDermid: I would suggest you just highlight it. Can you do that?

Mr. Stagg: Yes, certainly. I have three pages of my own brief and I am going to highlight the other two briefs. I have no intention of subjecting you to an hour of reading. The appendices basically will be appendices and I will just hit some of the highlights in it.

I am enclosing as an appendix to this submission several copies of my earlier submissions to the Standing Committee of the House of Commons concerning DREE and also a submission I made in November of 1977 to the People's Commission on Unemployment. That was a unique idea sponsored by the Newfoundland and Labrador Federation of Labour chaired by

[Traduction]

M. Stagg: Oui.

J'allais dire, mais vous êtes intervenu très rapidement, que c'est un peu pour cette raison que la province voudrait avoir certaines compétences dans le domaine des pêches, pour qu'on sache qui doit pêcher où et qu'au moins les gens qui sont situés le plus près des ressources aient une bonne chance de les exploiter. Mais c'est une toute autre question.

La CESA a bien travaillé. Le port de Rouzes Brook sera construit en plein milieu d'une des zones les plus déprimées du pays en ce qui concerne les possibilités d'emploi, celle qui va de Cap-Saint-Georges à Ship Cove. Je ne puis vous donner les taux précis de chômage, mais ils sont scandaleux. Des générations de chômeurs vivent dans ces localités.

Le port de Rouzes Brook, pour lequel on a fait des appels d'offre—mais on aura peut-être des problèmes à accorder le contrat—sera probablement plus important que celui de Blue Beach, car ce dernier est situé dans la partie nord de la péninsule qui a toujours été connue comme une excellente zone de pêche, et où les pêcheurs ont toujours réussi à travailler en dépit des problèmes. Le projet de Rouzes Brook est de la plus haute importance. Grâce à lui, il y aura une diminution radicale du taux de chômage et de l'aide sociale et des problèmes qui en découlent. Tout ce qu'on peut faire, toute recommandation que le comité peut présenter aux divers ministres compétents ne peut qu'être utile et je donne un appui inconditionnel. Voilà pourquoi, messieurs, si vous n'écoutez pas ce que je dis ou si ce que je dis dépasse votre mandat ou ne recueille pas votre accord, soyez tout de même assurés que comme je suis en politique depuis dix ans dans cette région, je connais un peu les problèmes qui se posent. Le programme que ces messieurs ont exposé et le succès qu'ils ont eu jusqu'à présent ne doivent pas être sous-estimés. En fait, il est difficile de surévaluer leur rôle.

Passons maintenant à mon propre mémoire.

Le président: D'accord.

M. McDermid: Nous avons eu la possibilité de lire votre mémoire qui nous a été présenté à l'avance. Plutôt que de le lire, car il est plutôt long . . .

M. Stagg: Je ne le lirai pas intégralement.

M. McDermid: Je propose que vous nous en donniez les points saillants. Est-ce possible?

M. Stagg: Certainement. J'ai trois pages de mon propre mémoire et je vais donner les points saillants des deux autres mémoires. Je n'avais pas l'intention de vous imposer une heure de lecture. Les annexes seront justement des annexes et je me contenterai de souligner les principaux points.

J'ajoute en annexe de mon mémoire plusieurs exemplaires des mémoires que j'ai présentés au comité permanent de la Chambre des communes sur l'expansion économique régionale et un mémoire que j'ai présenté en novembre 1977 à la People's Commission on Unemployment. Il s'agissait là d'une idée originale de la Newfoundland and Labrador Federation of

[Text]

Father Desmond McGrath, whose great contribution to Newfoundland, among other things, is his sponsorship and promotion of the Fishermen's Union. He and his group travelled around the province and had hearings in scores of places. And I made a presentation to them at that time.

It is quite interesting to review one's work with a three-year interval in between and basically to find that the problems have not changed and really that one's thoughts on the whole matter have not changed.

In reading through my brief to the People's Commission on Unemployment I thought there was some portions of that that were relevant here and so I will read them into the record. I am reading from page 6 of that brief.

In my opinion, there is no doubt that the most onerous responsibility for unemployment lies with the federal government. They have occupied the field so powerfully (eg. unemployment insurance, Canada Manpower, Manpower training),...

controlling the money supply, and various other ways that the federal government is so predominant. The federal government...

... must be prepared to take the responsibility for inaction as well as the kudos for success. I am sure that you, this committee here, will find in your deliberations and the submissions to you the question of national unity and regional disparity will be a recurring theme.

It may or may not be a recurring theme but in 1977 it was.

We, in this area, consider the economic inequalities of Canada to be as much a problem as the Quebecois must feel the ethnic and linguistic problems which they encounter.

Mr. Chairman, I think we Newfoundlanders and the Quebecois, or the people from Quebec, have a great deal in common. Unfortunately we have a dispute in the transmission of electricity to Labrador that colours our relationship at this time.

Mr. Marceau: Temporarily, yes.

Mr. Stagg: I certainly hope it is temporary. I believe Newfoundland and Quebec are destined to be allies because our problems are so much the same and our people are very much the same. I am looking forward to the day when we bury that hatchet and both parties, both provinces, can get on with the more important objectives, which are basically to elevate our people to the status that we think they should have.

• 2140

The Atlantic region, when it entered confederation in 1867, was a comparatively prosperous area. Actually, in terms of haves and have-nots, the Atlantic region comprised the haves in 1867, or at least that is what I have been told.

Mr. McDermid: Because there was not much else in Canada at that time.

Mr. Stagg: That may very well be so.

[Translation]

Labour présidée par le Père Desmond McGrath dont l'une des principales contributions à Terre-Neuve parmi bien d'autres a été de parrainer et de promouvoir la Fishermen's Union. Lui et son groupe se sont déplacés partout dans la province et ont tenu des audiences dans des dizaines de localités. Je leur avais alors présenté un mémoire.

Il est très intéressant, après trois ans, de revenir sur ses propres travaux et de constater que les problèmes n'ont pas changé et que sa propre façon de les percevoir n'a pas changé non plus.

En relisant mon mémoire à la People's Commission on Unemployment, il m'a semblé que certaines parties pouvaient s'appliquer ici. Je vais donc les lire. Je commence à la page 6 de ce mémoire.

A mon avis, il est certain que c'est le gouvernement fédéral qui porte la plus lourde responsabilité pour le chômage. Sa présence est si forte dans ce domaine (par exemple, assurance-chômage, Main-d'œuvre Canada, formation de la main-d'œuvre) ...

contrôle de la masse monétaire et divers autres leviers puissants qui sont entre les mains du gouvernement fédéral. Les autorités fédérales ...

... doivent être prêtes à accepter la responsabilité de l'inaction et les louanges pour les succès obtenus. Je suis persuadé que l'unité nationale et les disparités régionales seront un thème qui reviendra sans cesse dans vos délibérations et dans les mémoires présentés au comité.

C'est peut-être différent aujourd'hui, mais en 1977 on revenait effectivement sans cesse sur cette question.

Dans cette région, nous estimons que les inégalités économiques au Canada sont un problème aussi grave que les problèmes ethniques et linguistiques des Québécois.

Monsieur le président, je coirs que les Terre-Neuviens et les Québécois ont beaucoup en commun. Malheureusement, un différend au sujet de la transmission de l'électricité au Labrador assombrit nos relations à l'heure actuelle.

M. Marceau: Temporairement.

M. Stagg: Je l'espère. Je crois que Terre-Neuve et Québec doivent être des alliés, car leurs problèmes sont très semblables tout comme leur peuple. J'espère qu'un jour nous enterrerons la hache de guerre et que les deux provinces s'occuperont d'objectifs plus importants, c'est-à-dire, essentiellement, de donner à nos peuples le statut qu'ils méritent.

La région de l'Atlantique était relativement prospère lorsqu'elle est entrée dans la Confédération en 1867. En fait, la région de l'Atlantique était l'une des plus riches à cette époque, c'est du moins ce qu'on m'a dit.

M. McDermid: C'est qu'il n'y avait pas grand-chose ailleurs au Canada à l'époque.

M. Stagg: C'est bien possible.

[Texte]

They were the haves and the others were the have-nots. Among other things, this was because there were no restrictive tariffs imposed by a central government which tended to discourage manufacture and export in their area. In Newfoundland we often think that history began in 1949; that there was nothing here before 1949. But before 1949 Newfoundland, while we did have commission of government, enjoyed a considerable period of time during which we were an independent country, when we did do our own manufacturing. We may not have done it well but we did do it. When we joined Canada in 1949, by a very narrow margin of victory, I must say, of 77,000 to 71,000, we got the immediate benefits of Canada, which were basically social benefits—I suppose unemployment insurance was around in those days, or it may have come in sometime afterwards; family allowance and old age pension; that type of thing—but in doing so we gave up a way of life. Many of the industries that we had here previously were really put out of business because of the way the transportation system was set up; how very easy it was for Ontario and the golden triangle to export its goods to the colonies. That has persisted. Now we have Kellogg's Corn Flakes and Kellogg's Rice Krispies and Quaker Oats, all of which are manufactured in Ontario, and probably in Quebec, and we are the captive market.

I say that the tariff practices of central Canada, which is basically the federal government, have had a devastating effect upon the manufacturing and other labour-intensive industries in the Atlantic region. We have to send our fish abroad in a practically raw state, largely because of a central government which refuses to take a stand on the subject, although it is making some moves in that direction. As I understand it, the European countries have set up tariff barriers or whatever to the value-added aspect of our fishery so that they will only import the fish in the raw state. The federal government is reputed to have traded off, to have delayed changes in the tariff system in return for the 200-mile limit. This may or may not be correct, but that is what I have heard. This translates into lack of jobs in Newfoundland. For instance, we put our fish aboard the Bulgarian trawlers, pump our fish aboard the Bulgarian trawlers that come in—over-the-side sales it is called—and off they go to Bulgaria where they do all the work. It is a policy that the federal government allows to continue.

• 2145

The DREE program has been a failure as far as the creation of jobs is concerned. That is a rather bold statement and it may not be completely correct. However I believe that in a large part DREE is associated with projects which are essentially provincial in nature. Vast amounts of money are put into highways, school construction and so-called infrastructural facilities. There are some industrial incentives; you see them in the paper all the time. The minister and the member make a joint announcement and everybody seems to get in on the act; the provincial minister, the federal minister and the federal member all take credit for the industrial incentive that hap-

[Traduction]

Il y avait les régions riches et les régions démunies. Il ne faut pas oublier, entre autres choses, que le gouvernement central n'imposait aucun tarif restrictif qui décourage la fabrication et l'exportation dans cette région. A Terre-Neuve, nous pensons souvent que notre histoire a commencé en 1949, qu'avant 1949, il n'y avait rien. Bien sûr, nous étions gouvernés par une Commission, mais nous avons été pendant une bonne période un pays indépendant, et nous avions notre industrie de fabrication. Ce n'était peut-être pas extraordinaire, mais c'était là. Lorsque nous nous sommes unis au reste du Canada en 1949, la décision avait été prise par une très faible marge de 71,000 ou 77,000 voix, nous avons immédiatement recueilli des avantages, mais des avantages qui étaient au fond de nature sociale; je crois qu'il y avait l'assurance-chômage à l'époque ou alors elle a été instaurée peu de temps après; Il y avait les allocations familiales, les pensions de vieillesse, par exemple, mais en acceptant cela, nous avons renoncé à un mode de vie. Bien des industries que nous avions auparavant ont dû fermer leurs portes à cause du système de transport qui a été mis en place. Il était très facile à l'Ontario, au secteur manufacturier de l'Ontario d'exporter ses marchandises vers les colonies, et cela n'a pas changé. Aujourd'hui, nous mangeons des Corn Flakes et des Rice Krispies de Kellogg et des Quaker Oats; tout cela est fabriqué en Ontario et probablement au Québec. Nous constituons un marché captif.

Selon moi, les tarifs appliqués par le gouvernement central, par le gouvernement fédéral, ont beaucoup nui au secteur manufacturier et aux autres industries employant beaucoup de main-d'œuvre dans la région de l'Atlantique. Nous devons vendre notre poisson à l'étranger pratiquement sans traitement en grande partie parce que le gouvernement central refuse de prendre position quoiqu'il ait pris certaines mesures en ce sens. Sauf erreur, les pays européens ont dressé des barrières tarifaires ou autres pour nos produits comportant une valeur ajoutée de sorte qu'ils n'importent que le poisson non traité. Le gouvernement fédéral passe pour avoir fait des compromis, pour avoir retardé les changements d'ordre tarifaire en échange de la limite de 200 milles. Je me trompe peut-être, mais c'est ce que j'ai entendu dire. Résultat, il n'y a pas assez d'emplois à Terre-Neuve. Par exemple, nous chargeons notre poisson à bord des chalutiers bulgares, nous faisons des ventes de navire à navire et notre produit se retrouve en Bulgarie où se fait tout le travail. Et c'est là une façon de faire que le gouvernement fédéral tolère.

Le programme d'expansion économique régionale a été un échec sur le plan de la création d'emplois. C'est là une affirmation hardie qui n'est peut-être pas entièrement juste. Toutefois, je crois que dans une grande mesure, le MEER s'est occupé de projets à caractère essentiellement provincial. Des sommes considérables ont été consacrées à la construction de routes, d'écoles et à la mise en place d'infrastructures. Il y a des mesures incitatives à l'intention de l'industrie; il en est sans cesse question dans les journaux. Le ministre et le député font une annonce et on dirait que tout le monde veut être là. Les ministres fédéral et provincial et le député fédéral essaient tous

[Text]

pens to have been awarded at that time. It seems to me that DREE, the FBDB and NLDC, rural development and the chartered banks, all are competing for the same thing. All these organizations have their bureaucracies that co-exist and, in many cases one has only contempt for the other. Unfortunately, somewhere along the way their mandate to create jobs and opportunities for people, seems to have been lost.

I point to one that has hit the news recently. I do not know if you people caught it in the news but the Synchronlift in St. John's. Now, the Synchronlift is a project whereby the Port of St. John's would be able to bring its facilities into the twentieth or twenty-first century. They have a drydock there now that is in the nineteenth century. The people of Marystown are upset about it so the mayor of Marystown goes to Ottawa and claims that by political action on his part, he managed to get that job thwarted. That sort of thing, gentlemen, is sad. I despair that it may in fact be correct. But that is an example of politics, I suppose, interfering with what would normally be projects that should proceed.

We see in Canada government by the media.

I said that in 1977. To some extent that is correct. Everybody watches television. They get on television or appear in the papers as often as they can, and we wonder whether we have politicians who really want to govern or who want just to get elected and stay elected. I do not know what category I am in. I will find out in the next election, I guess.

We do need in this country a group of people who, when they get elected, are willing to do the job; to do the kind of things that the CESA people were willing to do; to tramp on a few toes; to assign priorities as far as job creation is concerned; to get into the real problems and to take the flack that goes with them. I am concerned that we do not have enough politicians of that type in this country.

Mr. McDermid: You have talked about all the problems, could we have the solutions?

Mr. Stagg: I will leave the solutions to you. I will give you the problems. I do not mean to be glib in that way but . . .

Mr. McDermid: Excuse me, Mr. Chairman, with all respect to the honourable member from the district of Stephenville, you are going through your brief in more detail than your brief itself shows. We know the problems. Two of my colleagues live the problems because of their ridings. I represent a riding that does not have the problems; we have problems but we do not have the tremendous unemployment problems that are down here. What we are looking for are solutions, and we are not the fount of all knowledge. We are human beings and we are elected by our people and we have been given a specific task to go around this country and to find out what requirements are going to be needed in specific areas in the various provinces for employment in the 80's to provide jobs.

[Translation]

d'exploiter la mesure qui vient d'être annoncée. Il me semble que le MEER, la Banque fédérale de développement et la NLDC, les services de développement rural et les banques à charte, tous cherchent la même chose. Tous ces organismes ont leurs propres bureaucraties qui coexistent et qui bien souvent se méprisent les unes les autres. Malheureusement, ils semblent à un moment donné perdre de vue leur mission qui est de créer des emplois et d'ouvrir des débouchés.

Je songe à une nouvelle récente. J'ignore s'il en a été question dans les informations chez vous, mais il s'agit du Synchronlift de Saint-Jean. Il s'agit d'un projet qui permettrait au port de Saint-Jean de moderniser ses installations pour qu'elles correspondent aux besoins du XX^e ou du XXI^e siècle. Les cales sèches de ce port conviendraient davantage au XIX^e siècle. Les gens de Marystown s'opposent. Le maire de Marystown se rend donc à Ottawa et fait jouer son influence politique pour faire abandonner le projet. Voilà qui est très regrettable. Je crains vraiment que ce ne soit exact. Voilà une action politique qui nuit à des projets qui devraient être réalisés.

Au Canada, on semble gouverner par l'entremise des média.

Je disais cela en 1977. Et dans une certaine mesure, c'est exact. Tout le monde regarde la télévision. Les hommes politiques essaient de passer à la télévision ou de faire parler d'eux dans les journaux le plus souvent possible. C'est à se demander s'ils veulent vraiment gouverner ou s'ils veulent simplement se faire élire et conserver leur poste. J'ignore dans quelle catégorie je me trouve. Je le verrai sans doute aux prochaines élections.

Ce qu'il nous faut au Canada, ce sont des gens qui, une fois élus, veulent faire leur travail, réaliser des projets comme ceux que la CESA voulait réaliser, bousculer les gens, établir les priorités en matière de création d'emploi, s'occuper des vrais problèmes, avec tout ce que cela comporte. Nous n'avons pas assez d'hommes politiques de cette trempe.

M. McDermid: Vous avez parlé de tous ces problèmes; quelles sont les solutions?

M. Stagg: Je vous laisse les solutions. Je vous donne les problèmes. Je ne veux pas prendre les choses à la légère . . .

M. McDermid: Excusez-moi, monsieur le président, mais le député de Stephenville, avec tout le respect que je lui dois, reprend son mémoire en donnant encore plus de détails. Nous sommes au courant des problèmes. Deux de mes collègues connaissent ces problèmes étant donné les circonscriptions qu'ils représentent. Je représente pour ma part une circonscription qui a ses problèmes à elle mais qui n'est pas aux prises avec les mêmes taux de chômage que vous. Ce que nous cherchons, ce sont des solutions, car nous ne sommes pas la source de toute connaissance. Nous sommes des êtres humains qui ont été élus par leurs concitoyens. On nous a confié une tâche précise, celle de parcourir le Canada pour connaître les besoins auxquels il faudra répondre dans divers secteurs de chacune des provinces pour qu'il y ait du travail dans les années 80.

[Texte]

• 2150

We know the problems. We know they are there and we know they are real. What we want are some ideas of how to solve those problems, to try to co-ordinate Manpower, the Manpower office in Ottawa, and the provincial ministries of labour or manpower, whatever they may be, the educational institutions, the industries such as were so ably represented tonight. We are searching for the solution. I think we have a good grasp of the problems. With a great deal of respect, I would like to have your ideas on what we should be doing, not what has gone on in the past. Hopefully, we have learned by our mistakes.

Mr. Stagg: Thank you, Mr. Chairman. As you have said, it is very easy to point out the problems. The solutions are not quite so easy. One of the methods at the local level that I would say is a possible solution in this area is the thing that I directed myself to initially, the CESA concept, which is certainly worthwhile. I think that point has been made significantly and I think it has been well received.

The other thing, and probably this will be my concluding remark, is that our province at this time is preoccupied with the dispute of the federal government over two main problems. Those are the jurisdiction over our offshore resources—and that basically those days translates into oil—and some say in the fisheries matters. It has been occupying the news, the media. These have been the news items that we have been, I guess, barraged by for the past couple of months, but they are important to me as a provincial politician. I think they are important to the people of this province, and I think it is important that you as federal politicians consider your position and your recommendation that the province be given ownership and control of its offshore resources, and also some say—I do not think we want complete jurisdiction but we want some say—in the fisheries.

There are four principles that were agreed to last year by Mr. Clark and Mr. Peckford, and I would just like to read into the record a couple of these. At the present time, this is the position that I would espouse and I hope your committee might give some consideration to. This principle is

The Province of Newfoundland should own the mineral resources of the Continental Margin off its coast insofar as Canada is entitled to exercise sovereign rights over these resources in accordance with international law. Such ownership should be, to the extent possible, of the same nature as if these resources were located within the boundaries of the Province. The legislative jurisdiction of the Province should, to the extent possible, be the same as for those resources within the boundaries of the Province—and

there are three other principles which basically enunciate the same thing.

• 2155

Now, that is important to us. It is something that we are directing almost all of our energies towards. Our premier is constantly barraged by questions about it, and at every feder-

[Traduction]

Nous connaissons les problèmes. Nous savons qu'ils sont là, nous savons qu'ils sont réels. Nous sommes à la recherche d'idées pour résoudre ces problèmes, pour essayer de coordonner l'action des services de la Main-d'œuvre à Ottawa et des ministères provinciaux du Travail ou de la Main-d'œuvre, des établissements d'enseignement, des industries qui étaient si bien représentées ce soir. Nous sommes à la recherche de la solution. Nous croyons avoir bien compris les problèmes. En toute déférence, je voudrais savoir ce que, à votre avis, il faut faire, non pas tout ce qui a pu se passer jusqu'ici. J'espère que nous aurons tiré des leçons de nos erreurs.

M. Stagg: Merci, monsieur le président. Comme vous l'avez dit, il est très facile de souligner les problèmes, mais les solutions ne sont pas aussi faciles à trouver. À l'échelon local, il y aurait peut-être une solution possible. Il s'agirait de ce dont j'ai parlé au début, du travail de la CESA qui est très certainement utile. Mais je crois qu'il en a été suffisamment question et que le message est passé.

Un autre point, et je terminerai probablement là-dessus, c'est qu'à l'heure actuelle, notre province affronte le gouvernement fédéral sur deux points principaux celui de la compétence sur nos ressources off-shore—c'est-à-dire, pour l'instant, le pétrole—et sur les pêches. Il en est sans cesse question aux informations, dans les médias. Depuis deux mois, nous sommes bombardés de tous les côtés avec des informations là-dessus, mais ce sont des questions qui me paraissent importantes à titre d'homme politique provincial. Elles sont importantes pour les Terre-Neuviens, et il me semble également important que comme hommes politiques fédéraux vous examiniez votre position et recommandiez que la province obtienne la propriété et le contrôle de ses ressources off-shore et certaines attributions dans le domaine des pêches.

Il y a quatre principes sur lesquels M. Clark et M. Peckford se sont entendus l'an dernier. Je voudrais en rappeler un ou deux. À l'heure actuelle, c'est la position que je défendrais et j'espère que votre comité étudiera la question. Voici ce principe:

La province de Terre-Neuve doit être propriétaire de ses ressources minérales sur le plateau continental au large de ses côtes dans la mesure où le Canada peut exercer des droits souverains sur ces ressources conformément au droit international. Dans toute la mesure possible, cette propriété doit être de même nature que si les ressources étaient situées dans les limites de la province. Dans la mesure du possible, la compétence législative de la province doit être la même que pour les ressources situées dans le territoire de la province

—et il y a trois autres principes qui disent essentiellement la même chose.

Cela est vraiment important pour nous, nous y consacrons toutes nos énergies. Notre premier ministre répond à une multitude de questions là-dessus et à toutes les conférences

[Text]

al-provincial conference that is attended, it is the underlying source of irritation, I suppose, or conflict between us.

I would like you to consider this, and these are my closing remarks in my brief, the provincial government is the only government that the people of Newfoundland can defeat. It is the only government that the people of Newfoundland can defeat. Consequently, it is the only way that the people of Newfoundland can have control of these very vital resources, particularly the offshore resource. We do not have any control over the federal government. We have seven members in the federal House of Commons and, really, Newfoundland is insignificant as far as the numbers go. I think you have something like 284 members at the present time.

Mr. McDermid: Let me tell you, as a member from Ontario, they make up for it in vocal power, all seven of them.

Mr. Stagg: We have never lacked as far as lungs are concerned but, I think, when it gets down to the votes, we still lack in that regard.

I say this to you, the people of this province, in order for them to control the resource, the rate of development, and in the case of oil where the oil is refined, at what rate it is refined, if that control is with the federal government, then the people of Newfoundland cannot elect or defeat governments that are going to dedicate themselves to proper control or whatever, it is out of our hands. That is something that has not been mentioned too much, but I think it is probably one of the basic reasons why we are fighting so hard for control of that resource.

I will say one final thing, and it is further to my remarks earlier that Newfoundland and Quebec have a lot in common. I wish the federal government would develop a program whereby the money that is now spent in bilingualism training within the federal public service, or however it is spent, were sent to the provinces—because education is still a provincial jurisdiction—specifically earmarked for training in the French language or other languages, but primarily in the French language. I know French is taught in our schools now but it is not taught with the fervour that it was once taught. A student in Newfoundland now can go through school and on to university and never speak or read a word of French.

That is a step in the wrong direction, as far as I am concerned. When I graduated from high school in 1958, I had to take French, because it was a subject that was required for what was called matriculation. And when I did my degree at Memorial, I had to do two courses in French—I eventually did three but I had to take two in order to get a degree. I believe these standards have now been changed in that a person does not need to take French either in school or university. I believe if that were changed it would give rise to a group of educated people, bilingual people, or at least a group of people who would have more feeling for their fellows in other parts of the country.

That money and the initiative in that regard should come from the federal government. And I think that the federal government that decides we are going to start teaching French by encouraging the provinces to get involved with it, by getting

[Translation]

fédérales-provinciales, c'est ce qui cause les irritations, c'est ce qui est la source du différend.

Je voudrais que vous vous rappeliez, et il s'agit là des dernières observations de mon mémoire, que le gouvernement provincial est le seul que les Terre-Neuviens puissent défaire. C'est donc la seule façon dont les Terre-Neuviens peuvent acquérir le contrôle de ces ressources essentielles, notamment les ressources au large des côtes. Nous ne contrôlons absolument pas le gouvernement fédéral. Nous comptons sept députés à la Chambre des communes, ce qui est une représentation numériquement dérisoire, car je crois qu'il y a à l'heure actuelle 284 députés.

M. McDermid: Laissez-moi vous dire, en qualité de député de l'Ontario, que tous les sept savent bien se faire entendre.

M. Stagg: Nous n'avons jamais manqué de voix ni de souffles mais quand il s'agit de voter, nous ne sommes pas nombreux.

Je vous rappelle ceci: comment les Terre-Neuviens peuvent-ils contrôler leurs ressources, le rythme de leur exploitation, l'endroit où le pétrole sera raffiné et dans quelle proportion? Si c'est le gouvernement fédéral qui exerce ce contrôle, les Terre-Neuviens ne peuvent ni élire ni défaire les gouvernements qui vont assurer ce contrôle: cela leur échappe. Il n'en est pas souvent question, mais je crois qu'il s'agit là d'une des raisons fondamentales qui font que nous réclamons si énergiquement le contrôle de ces ressources.

Enfin, je voudrais revenir à mes observations de tout à l'heure sur ce que Terre-Neuve et le Québec ont en commun. Je voudrais que le gouvernement fédéral mette sur pied un programme permettant de verser aux provinces l'argent actuellement consacré à la formation linguistique dans la Fonction publique. En effet, l'éducation relève toujours des provinces. Ces sommes seraient réservées à l'enseignement du français ou d'autres langues, mais surtout du français. Je sais qu'on enseigne cette langue dans nos écoles à l'heure actuelle, mais pas avec le même enthousiasme qu'à l'époque. À l'heure actuelle, un Terre-Neuvien peut faire toutes ses études, même universitaires, et ne jamais dire ni lire un mot de français.

C'est une évolution regrettable, à mon sens. Lorsque j'ai obtenu mon diplôme d'études secondaires en 1958, j'ai dû apprendre le français, car il s'agissait d'une matière nécessaire pour l'immatriculation. Lorsque j'ai étudié au Memorial, j'ai dû prendre deux cours en français. En fait, j'en ai pris trois, mais c'est deux qu'il fallait pour obtenir son diplôme. Je crois que ces normes ont été modifiées et qu'il n'est nécessaire d'étudier le français ni à l'école ni à l'université. Si on apportait des changements, on pourrait avoir un groupe de personnes bien formées, bilingues ou au moins capables de comprendre leurs concitoyens d'autres régions du Canada.

À cet égard, les moyens financiers et l'initiative doivent venir du gouvernement fédéral. Celui-ci doit décider que nous devons enseigner le français en encourageant les provinces à le faire, dès l'école maternelle et dans tout le système scolaire. Il

[Texte]

involved at the kindergarten level and working its way right up through the system and promoting travel of various groups from province to province, I think we will have more national unity. But I also believe, as a corollary to this, that once you study another language you become much more proficient in your own and you are able to communicate that much better. If you gentlemen would take that back as maybe something that is not particularly relevant to employment opportunities, but you are three MPs, and it is not every day that I get a chance to talk to three MPs, and I believe that if initiatives of that type were taken we would have much less discrimination in our country, we would have a happier country and we would have a more educated group of people, and with education comes the ability to find jobs and make jobs.

• 2200

So, gentlemen, that concludes my remarks. The two briefs I presented earlier are there for your consumption, and I thank you for listening.

The Chairman: Mr. Stagg, thank you very much. Mr. McDermid or Mr. Marceau.

Mr. McDermid: I basically interjected what I wanted to say so I have no further comments.

The Chairman: Mr. Marceau.

M. Marceau: Monsieur Stagg, je voudrais simplement vous dire que les problèmes que vous avez expliqués ce soir sont les problèmes que nous vivons au Québec. Nous voulons nous aussi avoir plus d'autonomie et nous voulons nous aussi jouer notre part à l'intérieur de ce grand pays. J'aimerais vous dire aussi que, lorsque vous représentez une population au niveau fédéral, vous avez également la responsabilité de défendre l'ensemble du pays. Et cette défense de l'ensemble des citoyens nous oblige à exiger du côté fédéral des pouvoirs suffisants pour distribuer la richesse à tous les citoyens.

Je pense qu'on est tous d'accord sur le principe, mais sur les modalités il y a des divergences. Et c'est pourquoi la démocratie canadienne est un exemple à travers le monde. Je voudrais que vous sachiez que tout en ne partageant pas tout ce que vous avez dit, je puis vous assurer que, comme membre du Comité, nous allons essayer de donner une meilleure part aux Terre-Neuviens, sur le même pied que les autres citoyens, et peut-être davantage, parce qu'ils sont moins riches et qu'ils ont des problèmes encore plus grands. Et là-dessus le Québec et Terre-Neuve se rejoignent comme vous l'avez dit. Alors, espérons que ce soir le message que vous nous avez donné nous servira tout d'abord à nous, comme parlementaires canadiens, et puis ensuite peut-être aussi à nous rapprocher davantage comme Québécois et Canadiens, ou Terre-Neuviens.

Mr. Stagg: Mr. Marceau, I thank you for your comments. Again, the opportunity for us provincial politicians who are not, let us say, at the cabinet level, to talk to you federal politicians who are not at the cabinet level, is a unique experience. It is happening more frequently now and I am delighted that it is happening. This makes two committees we have had come over during the last couple of weeks and it can only augur well for the future. The more understanding we have of one another's problems, probably the less suspicion we will have of one another. Suspicion and lack of trust are probably at the root of many of our problems.

[Traduction]

faut également promouvoir le tourisme interprovincial, ce qui favorisera l'unité nationale. Il ne faut pas oublier non plus que quand on apprend une autre langue, on perfectionne également la sienne et on est en mesure de mieux communiquer. J'espère que vous prendrez note, même si cela ne se rapporte pas directement aux perspectives d'emploi. De toute façon, vous êtes tous trois députés et ce n'est pas tous les jours qu'on peut parler à trois députés. Si des initiatives en ce sens étaient prises, il y aurait beaucoup moins de discrimination au Canada. Notre pays serait plus heureux, nos gens seraient plus instruits, et l'instruction ne peut certes pas nuire quand on cherche du travail ou qu'on veut créer des emplois.

Voilà, j'ai terminé. Vous pourrez consulter les deux mémoires que j'ai présentés tout à l'heure. Merci de m'avoir écouté.

Le président: Monsieur Stagg, merci beaucoup. Monsieur McDermid ou monsieur Marceau.

M. McDermid: J'ai déjà fait l'essentiel de mes observations pendant l'exposé du témoin.

Le président: Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Mr. Stagg, I simply want to tell you that the problems you raised tonight are also found in Quebec. We would like more autonomy and we wish we could play a larger role in this great country. But when you represent the public federally, you should also defend the whole country. And that is why the federal government has to have enough powers to redistribute wealth to all Canadians.

Everybody agrees on principles but there are differences on the means to be used. That is why democracy in Canada should be an example for the world at large. While I can't agree on everything you said, I can assure you that, as members of this committee, we will try to give people in Newfoundland a better share so that they get as much or even more than others because they are less wealthy and their problems are bigger. As you said, Quebec and Newfoundland have much in common in this respect. Let us hope that your comments will be of some benefit to us as members of the Parliament of Canada and that they will promote closer relations between Quebecers and Canadians or Newfoundlanders.

M. Stagg: Monsieur Marceau, je vous remercie de vos observations. C'est une occasion unique, pour les hommes politiques provinciaux qui ne font pas partie du cabinet que de rencontrer des députés fédéraux qui se sont pas ministres non plus. Cela arrive plus fréquemment depuis quelque temps, et je m'en félicite. En deux semaines, nous avons rencontré deux comités, ce qui augure bien pour l'avenir. Mieux nous comprendrons les problèmes des uns et des autres, moins il y aura de méfiance. Or, la méfiance est probablement la source d'un bon nombre de nos problèmes.

[Text]

• 2205

[Translation]

The Chairman: Thank you very much, Mr. Marceau.

Mr. Stagg, I have nothing further to add. I would like to say this, and I hope you will receive it in the spirit in which it is given: We certainly enjoyed your presentation this evening. I am particularly pleased to see that, as has been demonstrated so often in the past, politicians, whether they be federal or provincial, can have a good rapport. After all, our concerns are common and our goals, while we have often perceived different ways of achieving them, are essentially the same. Thank you very much for coming up.

Without further ado, because most of our group has been saving . . . Is there one more group? No, there is not. We are all finished. Let me just put this on the record: On behalf of my colleagues, first, we have enjoyed the hospitality and the warmth and friendship, as I knew we would, in Newfoundland. Secondly, let me say on behalf of Newfoundlanders, to my colleagues, that we enjoyed having you here. One last point, but a very important one:

On the record, let us say that the staff has done, once again, a fantastic job. Thank you all very much.

We stand adjourned.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Marceau.

Monsieur Stagg, je n'ai rien à ajouter. J'ai ceci à dire, cependant, que vous recevrez en bonne part, je l'espère. Nous avons beaucoup apprécié votre exposé de ce soir. Je suis heureux de constater, comme on l'a déjà fait souvent par le passé, que les hommes politiques fédéraux et provinciaux peuvent bien s'entendre. Après tout, nous partageons les mêmes préoccupations et les mêmes objectifs, même si nous percevons souvent différemment les moyens de les réaliser. Merci beaucoup d'être venu.

Sans plus tarder, étant donné que presque tout notre groupe . . . y a-t-il un autre groupe? Non, il n'y en a pas. Nous avons terminé. Je voudrais dire, au nom de mes collègues que nous avons vivement apprécié l'hospitalité, la chaleur et l'amitié que nous avons trouvées à Terre-Neuve. Nous savions d'ailleurs que nous pouvions compter là-dessus. Deuxièmement, je voudrais dire à mes collègues, au nom des Terre-Neuviens, que nous sommes heureux que vous soyez venus chez nous.

Un dernier point, mais très important: le personnel a encore fait un travail fantastique. Merci beaucoup à tous.

La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Mr. Jim Hodder, M.H.A. (Port au Port).

M. Jim Hodder, M.H.A. (Port au Port)

From the Bay St. George Community College:

Du Bay St. George Community College:

Mr. Doug Fowlow, President.

M. Doug Fowlow, président.

Mr. Edwin Seward, Instructor Co-Ordinator, Corner Brook District Vocational School.

M. Edwin Seward, coordonnateur des instructeurs, Corner Brook, District Vocational School;

Mr. Winston G. Newbury, Instructor, Corner Brook District Vocational School.

M. Winston G. Newbury, instructeur, Corner Brook District Vocational School.

From Abitibi-Price Corporation Ltd.:

De l'Abitibi-Price Corporation Ltd.:

Mr. J. L. Carson, Mill Manager.

M. J. L. Carson, gérant du moulin.

From the Community Employment Strategy Association of Port au Port and the Port au Port Economic Development Association:

De la Community Employment Strategy Association of Port au Port et de la Port au Port Economic Development Association:

Mr. Don Bennett, Chairman;

M. Don Bennett, président du Conseil d'administration;

Mr. Gerald Smith, President.

M. Gerald Smith, président.

Mr. Frederick R. Stagg, M.H.A. (Stephenville).

M. Frederick R. Stagg, M.H.A. (Stephenville).

0E551

Canada

Conservation
Publication

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 4

Fascicule n° 4

Monday, September 29, 1980

Le lundi 29 septembre 1980

Chairman: Mr. Jim Hawkes

Président: M. Jim Hawkes

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee A of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Sous-Comité A du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Committee's Order of Reference

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

OTTAWA LIBRARY NATIONAL



SUB-COMMITTEE A OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

Marceau

SOUS-COMITÉ A DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: M. Jim Hawkes

Messieurs

Tobin—(4)

(Quorum 3)

Le greffier du Sous-comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, SEPTEMBER 29, 1980

(6)

[Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Saskatoon, Saskatchewan at 2:42 o'clock p.m., this day. By unanimous consent, Mr. Hawkes took the Chair.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Hawkes and Lonsdale.

Witnesses: From the Public Service Alliance of Canada: Mr. Brian G. Stranden; Mr. Tom Lanigan. *From the Construction and General Workers Training Trust Fund, Local 1111, Calgary and the Saskatchewan Construction and General Workers Training Trust Fund:* Mr. Frank J. Hartman, Chairman and International Representative of the Laborers International Union of North America. *From the Saskatoon Construction Association:* Mr. Norman Wallace, Past President; Mr. Brian Hazeltine, Instructor, Adult Basic Education, Saskatoon Region Community College.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

At 4:40 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 7:30 o'clock p.m., this day.

EVENING SITTING

(7)

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Saskatoon, Saskatchewan at 7:39 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Hawkes and Lonsdale.

Witnesses: From the Regional Employment Development Committee: Mr. Keith Vick, Chairman; Ms. Louise Gurry, Co-ordinator of the Program. *From the Saskatoon Region Community College:* Ms. Betty Pepper, Principal; Mr. W. E. Black; Director of Adult Basic Education Programs. Ms. Margaret Buckley; Mr. Del Bacon.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered question.

At 9:40 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 2:30 o'clock p.m., on Tuesday, September 30, 1980.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 29 SEPTEMBRE 1980

(6)

[Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Saskatoon (Saskatchewan), à 14 h 42. Du consentement unanime, M. Hawkes prend place au fauteuil.

Membres du Comité présents: MM. Hawkes et Lonsdale.

Témoins: De l'Alliance de la Fonction publique du Canada: M. Brian G. Stranden; M. Tom Lanigan. *Du Construction and General Workers Training Trust Fund, Local 1111, Calgary and the Saskatchewan Construction and General Workers Training Trust Fund:* M. Frank J. Hartman, président et représentant international de l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord. *De la Saskatoon Construction Association:* M. Norman Wallace, ancien président; M. Brian Hazeltine, instructeur, Adult Basic Education, Saskatoon Region Community College.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sous les perspectives d'emploi pour les années 80.)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 16 h 40, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

(7)

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Saskatoon (Saskatchewan), à 19 h 39, sous la présidence de M. Hawkes, (président).

Membres du Comité présents: MM. Hawkes et Lonsdale.

Témoins: Du Regional Employment Development Committee: M. Keith Vick, président; M^{me} Louise Gurry, coordonnatrice du programme. *Du Saskatoon Region Community College:* M^{me} Betty Pepper, directrice; M. W. E. Black, directeur des Adult Basic Education Programs; M^{me} Margaret Buckley; M. Del Bacon.

Le Sous-comité reprend ses audiences conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 21 h 40, le Comité suspend ses travaux jusqu'au mardi 30 septembre 1980, à 14 h 30.

Le greffier du Sous-comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, September 29, 1980

• 1443

[Text]

The Chairman: I would like formally to welcome you to the special House of Commons task force on employment in the 1980's.

Bienvenue au Comité spécial de la Chambre des communes portant sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

All the official meetings of the House of Commons and its committees are conducted in both our official languages.

Toutes les assemblées officielles de la Chambre des communes et de ce Comité se font dans nos deux langues officielles.

You can listen in the language of your choice and you can use either French or English in presenting your briefs or responding to the questions of committee members.

Vous pouvez écouter dans la langue de votre choix. Vous pourrez parler la langue de votre choix quand vous présenterez votre mémoire ou quand vous répondrez aux questions des membres de ce Comité.

I am your chairman and I will be using English because it is the dominant language of this region and also because I am limited in my knowledge of French.

Je suis votre président et je vais utiliser l'anglais, parce que c'est la langue de la majorité dans cette région et parce que mes connaissances de la langue française sont limitées.

We try to conduct the meetings as informally as we can, and I would like to begin by introducing you to some of the people in the room and their functions. My name is Jim Hawkes. I am a member of Parliament from Calgary West. I am a vice-chairman of the special task force. On my right is Bruce Lonsdale, the member of Parliament for Timiskaming.

Our committee has seven members, but because of the response we have had across the country and the need to hold extensive public hearings, we have split into subcommittees. There is another group of parliamentarians, there are other parts of our committee, currently meeting in Regina. All this week and next week we will be in the four western provinces. We have just come from the Atlantic region, where we were holding public meetings last week. So there are just two parliamentarians in front of you today, Mr. Lonsdale and myself.

On my immediate left is the clerk of the committee, and a clerk is a very important part of our committee structure. If you have a written brief, then you must file it with the clerk. If you want to make a presentation to our committee, then I request that you give the clerk your name, so we can work you into the pattern and make sure there is adequate time for you to share your ideas with us.

On the far right of the table is Jean-Aimé Guertin, and on my far left, Dr. Joël Praeger. They are the research assistants to our committee, and you may find that after you have made a presentation they will sneak off down the table and come to

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 29 septembre 1980

[Translation]

Le président: Je voudrais, officiellement, vous souhaiter la plus cordiale bienvenue au Comité spécial de la Chambre des communes portant sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Welcome to the Special House of Commons Committee on Employment Opportunities for the 80's.

Toutes les séances officielles de la Chambre des communes et de ses comités se font dans nos deux langues officielles.

All the official meetings of the House of Commons and its Committees are conducted in both our official languages.

Vous pouvez écouter dans la langue de votre choix. Vous pouvez, aussi, utiliser la langue de votre choix pour présenter votre mémoire ou pour répondre aux questions des membres de ce Comité.

You can listen in the language of your choice and you can use either French or English in presenting your briefs or responding to the questions of committee members.

Je suis votre président, et je vais utiliser l'anglais, parce que c'est la langue de la majorité dans cette région et parce que mes connaissances de la langue française sont limitées.

I am your chairman and I will be using English because it is the dominant language of this region and also because I am limited in my knowledge of French.

Nous essaierons de procéder sans trop de formalités. Je commence tout de suite par vous présenter certains membres de la salle avec leurs fonctions. Je m'appelle Jim Hawkes, député de Calgary Ouest, et je suis vice-président de ce Comité spécial. A ma droite, monsieur Bruce Lonsdale, député de Timiskaming.

Notre comité se compose de sept membres, mais étant donné la réponse que nous avons obtenue à travers le pays et la nécessité d'entendre nos audiences publiques, nous nous sommes divisés en sous-comités. Il y a donc un autre groupe de parlementaires, eux aussi membres de notre Comité, qui siègent actuellement à Regina. Toute cette semaine et la semaine prochaine, nous visiterons les quatre provinces de l'Ouest. Nous arrivons tout juste de la région de l'Atlantique où nous avons tenu des audiences la semaine dernière. Donc, vous n'avez que deux députés en face de vous aujourd'hui: monsieur Lonsdale et moi-même.

Immédiatement à ma gauche, le greffier, personnage très important dans la structure de notre Comité. Si vous avez un mémoire écrit, vous devez le remettre au greffier, et si vous avez l'intention de vous faire entendre verbalement, je vous demanderais de donner votre nom au greffier de sorte que nous puissions vous réserver du temps pour votre intervention.

A l'extrémité droite de la table, vous avez Jean-Aimé Guertin, et à l'extrémité gauche, Dr. Joël Praeger, deux adjoints à la recherche pour notre Comité. Il peut arriver qu'ils quittent leurs places pour venir vous parler un peu à la fin de votre

[Texte]

talk to you a little. It is their job to follow up on ideas which maybe we do not have time to explore in depth and which may require further conversation after the committee meetings have ended. If that happens, I hope you will treat them kindly.

I explained informally that it is necessary to create a written public record of our proceedings. Therefore if you wish to speak, it is important that you come up to the table, you identify yourself in your own voice, and you give us some sense of the group you represent, or if you are just representing yourself, where you live, whether it is Saskatoon or one of the outlying communities.

If you have written notes, it would be helpful if you could give those to our helpers over at the console, because it is their job actually to transcribe the record: to take the spoken word and get it down on paper so the record lives in the history of the Parliament of Canada. It will be written down and it will be part of the official government record for years and years to come.

The other part of our team that is important is related to the tent at the back of the room. That is where the translation takes place, so that if you would like to listen to the proceedings in French, for instance, when I am talking, the translators at the back of the room will be translating into French. If somebody addresses our committee in French, then the translators will translate into English for us. So we do have the freedom of choice of language which is an important principle for a parliamentary institution.

Are there questions of clarification? Have I been clear to this point about our procedures?

I would like to read for you the terms of reference of the committee and then any ideas you might have in helping us address this problem will be most welcome. But our terms of reference are as follows:

That a Special Committee of the House of Commons be appointed to examine and report upon shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980's, and to recommend initiatives that the Committee sees fit to review existing federal policies and programs intended to deal with skill shortages and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource, and educational specialists in that matter.

That is a rather lengthy paragraph, which is common for parliamentary language. What it really means is that we are to go across the country to hold meetings such as this to encourage Canadians to tell us what they think is going right, what they think is going wrong, in creating enough jobs so we can solve our problem of one million unemployed, so we can build and develop the kind of industries and things which need to be built and developed—so we have enough people with enough skills to do the jobs we as a country need to do in the decade ahead.

So you can feel free to talk about the training aspect of the situation as you personally experience it or as you know someone else has experienced it; if you happen to be an employer, you can talk to us about the problems you have in

[Traduction]

intervention. C'est leur devoir de comprendre les implications des idées que vous n'avez peut-être pas suffisamment élaborées et qui nécessiteraient de plus amples explications à la fin de nos audiences. Si cela arrive, je compte sur votre collaboration.

Je vous ai expliqué que nous devons produire un rapport public écrit de nos audiences. Par conséquent, si vous avez quelque chose à nous dire, il est important que vous vous présentiez à la table pour vous identifier vous-même et nous donner une idée du groupe que vous représentez, ou si vous ne représentez que vous-même, nous indiquer votre lieu de résidence si c'est Saskatoon ou sa banlieue.

Si vous avez des notes écrites, vous nous rendrez service en les remettant à nos aides à la console là-bas, parce que ce sont eux qui s'occupent du travail de transcription, c'est-à-dire de mettre par écrit les interventions faites au micro, pour constituer les archives du Parlement du Canada. Tout sera mis par écrit et contribuera à former les archives officielles du gouvernement pour des années à venir.

Une partie importante de notre équipe est formée du groupe de traducteurs au fond de la salle; c'est grâce à eux que vous pourrez, tous et chacun, écouter les interventions dans la langue de votre choix, nous conformant ainsi à cet important principe de notre institution parlementaire.

Avez-vous des questions ou si j'ai été assez clair jusqu'à présent sur notre façon de procéder?

J'aimerais vous lire le mandat du Comité, et toutes vos suggestions pour nous aider à le remplir sont bienvenues. Voici donc le libellé de notre mandat:

Qu'un comité spécial de la Chambre soit formé pour étudier le problème de la pénurie de travailleurs qualifiés et d'emplois hautement spécialisés au Canada dans la perspective des besoins de l'économie pour les années 80. Le Comité devra faire rapport et proposer toutes les mesures qu'il jugera appropriées pour réévaluer les politiques et les programmes actuels du gouvernement qui ont été conçus justement pour résoudre ces problèmes, et consulter les industriels, les syndicats, les institutions privées, les personnes-ressources et les spécialistes en éducation sur ces questions.

C'est un paragraphe plutôt long comme il est d'usage dans le langage parlementaire. Ce qui veut dire, tout simplement, que nous devons parcourir le pays pour y tenir des audiences publiques, comme nous faisons aujourd'hui, pour inviter les Canadiens à nous dire ce qui, d'après eux, va plus ou moins bien dans notre effort de créer assez d'emplois pour résoudre notre problème d'un million de sans-emploi, dans notre effort de construire et de développer les industries et les entreprises dont nous avons besoin, ou encore dans notre effort de former une main-d'œuvre qualifiée en nombre suffisant pour répondre à nos besoins, en tant que pays dans les dix ans à venir.

Vous pouvez donc vous sentir entièrement libre de parler de la formation de la main-d'œuvre, que ce soit d'après votre expérience personnelle ou d'après ce que vous savez de l'expérience d'autrui. Si vous êtes un employeur, vous pouvez nous

[Text]

getting and retraining employees with the kinds of skills you need—anything that you feel might be useful to the Parliament of Canada. We encourage you to speak up. I know it is difficult if you are not used to speaking in front of audiences. It can be a difficult experience, perhaps made even more difficult by the fact that you have to speak into a microphone. But I think the problem is an important one, and it has been our experience as parliamentarians that the best ideas sometimes stay buried in somebody's head because they are a little embarrassed to give them to us; to stand up and speak about them. So do not worry about having your idea totally formed. If you have any idea at all, we would like to hear from you.

At this point, the clerk informs me that we have only one person who has requested permission to speak before the Committee. That is Mr. Brian G. Stranden. I would like to review some other names and ask if any of these other people are currently in the audience. Is Dr. Pepper here? Clarence Trophe? Peter Gardippi?

Do you want to make a formal presentation, Peter?

Mr. Peter Gardippi (Executive Director, Saskatoon Indian and Metis Friendship Center): No.

The Chairman: Okay. We will let you sit for a minute and we will hope you change your mind.

Dr. Kristjanson? Mr. Lochrie? Betty Pepper?

We will ask Mr. Stranden to come forward to the witness chair. When Mr. Stranden is finished, it is the general practice for committee members, if they want, to be able to ask some questions. I hope you will be willing to answer those, if we have some. Subsequent to Mr. Stranden, I will ask again if anybody would like to share some information with us. If you would signify it by putting up your hand at that point, we will make arrangements for you to come up to the witness chair.

Mr. Stranden.

Mr. Brian G. Stranden (Saskatoon): Thank you, Jim. As we discussed earlier, this is a spur-of-the-moment thing—the situation that arises with myself and my fellow workers with the federal government.

My name is Brian Stranden and I am a clerk in Saskatoon. We started our national strike in Canada this morning at 6.00 p.m. Saskatoon time. We realized you people would be here today and we thought it would be an opportune time to set up an extensive picket line out in front of the Bessborough, because in the first place there is a government department in this building, and of course you people happen to be here at the same time.

Could I ask the M.P. from the east, are you with the Liberal Party or with the Conservative Party? I know the gentleman from Calgary would be with the Conservatives.

Mr. Lonsdale: Liberal Party.

Mr. Stranden: Good.

[Translation]

faire part de vos difficultés pour trouver et garder à votre emploi le candidat qui possède la formation que vous exigez. Vous pouvez nous dire tout ce que vous jugerez bon de faire connaître au Parlement du Canada. Nous vous encourageons à vous exprimer librement. Je sais que ça peut être difficile si vous n'avez pas l'habitude de parler en public, et ça peut être même d'autant plus difficile que vous devrez parler devant le micro. Mais je crois qu'il s'agit là d'une question très importante, et, à ce propos, notre expérience parlementaire nous apprend que les meilleures idées restent parfois cachées parce que ceux qui les convoient sont trop gênés pour se lever, les exprimer au grand jour et les partager avec nous. Donc, ne vous inquiétez pas de savoir si vos idées sont bien structurées; si vous avez quelque chose à dire sur le sujet, nous aimerions vous entendre.

Le greffier m'a appris qu'il n'y a qu'une seule personne jusqu'à présent qui ait manifesté le désir de se faire entendre du Comité. Il s'agit de monsieur Brian G. Stranden. Je voudrais revoir un certain nombre d'autres noms et demander si ces gens-là sont dans la salle: Dr Pepper? Clarence Trophe? Peter Gardippi?

Voudriez-vous vous présenter Peter?

M. Peter Gardippi (directeur exécutif du Centre d'amitié pour les Indiens et Métis de Saskatoon): Non.

Le président: Bien. Nous vous laissons le temps de vous asseoir tout en espérant que vous changerez d'idée.

Dr Kristjanson? Monsieur Lochrie? Betty Pepper?

Nous demanderons à Monsieur Stranden de se présenter en avant, au fauteuil des témoins, s'il-vous-plaît. Quand un témoin a fini son témoignage, c'est l'habitude des membres du Comité de poser quelques questions s'ils le désirent. J'espère que monsieur Stranden se prêtera volontiers à cette pratique. Après le témoignage de M. Stranden, je demanderai encore si quelqu'un a quelque chose à nous dire. A ce moment-là, je vous prierais de lever la main, s'il-vous-plaît, et on s'organisera pour donner la parole.

Monsieur Stranden, s.v.p.

M. Brian G. Stranden (Saskatoon): Merci, Jim. Comme nous en parlions tout à l'heure, il s'agit d'un mouvement tout à fait spontané, dû à la situation que mes camarades et moi, nous vivons en tant qu'employés du gouvernement fédéral.

Je m'appelle Brian Stranden, et je suis un commis à l'emploi du gouvernement fédéral à Saskatoon. Nous avons commencé notre grève nationale à la grandeur du Canada ce matin à 6 heures, heure de Saskatoon. Quand nous avons réalisé que vous étiez pour tenir vos audiences ici, aujourd'hui, nous avons cru que ce serait une bonne chose pour nous de dresser une ligne de piquetage devant cet édifice (le Bessborough), parce que, d'abord, il abrite un ministère, et que, évidemment, il vous arrive aussi d'être là.

Puis-je demander au député de l'est s'il est du Parti libéral ou du Parti conservateur? Quant à celui de Calgary, je sais qu'il doit être du Parti conservateur.

M. Lonsdale: Du parti libéral.

M. Stranden: Merci.

[Texte]

This situation with the CR's here is something new to all of us. We have never been on strike in our lives. This is the first time for all of us. The alliance was formed in 1966, and there has been nothing of a mass situation like this until this year. We feel our demands are justified. Based on the facts I am sure a lot of you have read in the newspapers recently, the average wage of a CR in Canada is \$12,800, which is just over the poverty line for a family of three. Treasury Board has come out with a couple of offers anyway, but really nothing in there has changed since the majority conciliation board report that has come down—has recommended. This conciliation board report has been defeated by the membership, so we are back to square one.

I think I might be getting off the track of the purpose of your task force, but on our situation, I thought I would say a few words. Treasury Board has come out with a couple of statements in the press lately. The first one was—I will not mention any names, but it was mentioned that many people make less than \$12,000 a year. Well, I am sure they know that in government. We realize that, as public servants or private citizens. It gave you the appearance, the way it was in the press, that Treasury Board was throwing that back to us; saying, well, is it our fault these people make less than \$12,000? We feel they should be making more than \$12,000.

The second statement, of course, was that many people were out of work. Well, we all know that. You yourself mentioned the unemployment rate in the country. Again, most of us thought it was turning things around: Is it our fault that these people are out of work; why do you demand so much? We are not demanding that much at all. We have things like a cost-of-living allowance, which is not overly unreasonable; the Post Office has already received it. The reduced hours of work are another bargaining mandate we have, which can be traded off. We all know that. All we are looking for is a fair and just contract. We are talking dollars and cents.

The impact we have on the government, only time will tell. At this moment, we have not asked the Post Office to assist us. It is our strike. It is not a Post Office strike. We are going to work it as a CR strike only, for the time being. The people in Ottawa who are greater than I am are going to decide just how long it will go before we will ask the Post Office for assistance, if at all. Let us hope we do not have to and we come with our contract as soon as possible.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Stranden.

You have no questions at this time? I have a few that may be fair, may be unfair.

Mr. Stranden: That is what we are here for.

The Chairman: The issue of concern to us, in part, is the success different organizations have in recruiting personnel. Another issue of concern is in retention, and there are a number of factors. Out of your own experience as a member of your union group, could you first of all give me some indica-

[Traduction]

La situation que vivent les CR ici est pour nous tous quelque chose de nouveau. Nous n'avons jamais été en grève de notre vie. C'est la première fois pour nous tous. Depuis la création de l'Alliance en 1966, jamais on n'a connu un mouvement de masse aussi grand que celui que nous constatons cette année. Nous croyons que nos demandes sont justifiées. Elles sont basées sur des faits que bon nombre d'entre vous ont eu l'occasion de lire dans les journaux, ces derniers temps: le salaire moyen pour un commis du gouvernement fédéral est de \$12,800, ce qui est juste au-dessus du seuil de pauvreté pour une famille de trois personnes. Le Conseil du trésor nous a fait certaines offres, mais rien de vraiment nouveau depuis les recommandations du rapport majoritaire du Comité de conciliation. Or, ce rapport a été rejeté par nos membres, ce qui veut dire que nous sommes toujours au point de départ.

J'ai peur de sortir du propos de votre Comité, mais je crois que je devrais dire quelques mots de notre situation. Le Conseil du trésor a fait paraître certaines informations dans les journaux, dernièrement. D'abord, la première. Je ne citerai aucun nom, mais il a été dit que beaucoup de personnes gagnent moins de \$12,000 par année. D'accord, tout le monde sait ça au gouvernement. Mais la façon dont l'information a été lancée dans les journaux donne l'impression que c'est notre faute à nous, fonctionnaires du gouvernement ou en tant que citoyens, si ces gens gagnent moins de \$12,000. Au contraire, nous aimerions bien qu'ils gagnent davantage.

La deuxième information, évidemment, concernait le grand nombre de sans-emploi. Bon, tout le monde sait ça, et vous avez, vous-mêmes, fait allusion au taux de chômage dans ce pays. Encore une fois, la plupart d'entre nous se sont posé la question: est-ce notre faute si ces gens sont en chômage? Pourquoi en demandez-vous tant? Nos demandes ne sont pas du tout exagérées. Nous avons des choses, comme l'indemnité de vie chère, qui est loin d'être déraisonnable; les postiers l'ont déjà obtenue. La réduction de la semaine de travail fait aussi partie des points que nous voulons négocier. Tout le monde sait ça. Tout ce que nous recherchons, c'est un contrat de travail juste et raisonnable. C'est pour nous une question de gros sous.

Notre poids dans l'appareil gouvernemental, seul le temps pourra le faire voir. Jusqu'ici, nous n'avons pas demandé l'appui des postiers; c'est notre grève, et non celle des postiers, et ça restera notre grève pour le moment. Nos dirigeants, à Ottawa, décideront du moment opportun pour demander l'appui des postiers, si cela devenait nécessaire. Espérons que nous n'y serons pas forcés, et que nous aurons notre contrat de travail le plus tôt possible.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Stranden.

Vous n'avez aucune question pour le moment? Pour ma part, j'en ai quelques-unes que vous jugerez à leur mérite.

M. Stranden: C'est pour ça que nous sommes ici.

Le président: Une chose qui nous préoccupe un peu, c'est la relative facilité avec laquelle certains organismes peuvent recruter du personnel et le garder à leur service. Cela est sûrement relié à plusieurs facteurs. D'après votre propre expérience de militant syndical, pourriez-vous d'abord nous donner

[Text]

tion of the world as you experience it? Are you having trouble filling vacancies?

Mr. Stranden: I think one point I could make is I believe the average salary for the responsibility of a clerk in the government is 16 per cent lower than that in private industry. I am not too sure of the percentage, but we are substantially lower. So to fill positions and to hold those positions, I can safely say the government would have a problem hanging on to people in the clerical group—it is the only group I can speak for—when private industry, other governments, provincial, municipal, can snatch these people away and hire them.

I have one example now. There is a girl who is a data processor in Saskatoon, with Supply and Services Canada. She recently received another job with the provincial government, doing work similar to what she is doing now. Her benefits are substantially better, and her salary is substantially better; and she was a very good employee, from my point of view. But the federal lost her simply because the DA's, who were bargaining at the same time as the CR's, are in the same situation: they simply get paid less than equivalent in private industry or other governments.

The Chairman: There are two issues here. If we could get a little more specific—you may be able to, you may not. Do you think there is an unusual number of vacancies in the clerk category in your region, as you know it? Are job openings staying open or are people coming in to fill them?

Mr. Stranden: With government cut-backs—it is hard to explain that. In our situation in my department, as people retire as clerks or from any other group, admin group or whatever, a lot of their jobs are dissolved and spread over other people. You hear about different election promises, of course, which we have had in the last few years, about cutting back thousands of government employees' jobs. It has worked. There was a report out about a week or two ago, about some 12,600 jobs being dissolved or eliminated in the last year or so under the present government.

If they need a position in the CR category and there is nobody in the area who would want to fill it, they would have to go either to other departments or outside. I am sure they will not have any problem filling it from the public, because of your million people out of work.

There is no problem getting people to start with the government. Of course, a lot of people are deceived by the fact that the federal government employee is underworked and overpaid. But in our situation, I assure you gentlemen, it is the other way around. When you look at 40,000 clerks in the country—and this is the biggest strike in Canadian history under one area. People still do not realize that or buy that, but if you look at that the average salary is \$12,800 with at least 75 per cent of these people women, people are going to know,

[Translation]

une idée de la situation telle que vous la vivez? Avez-vous de la difficulté à combler les postes vacants?

M. Stranden: Une chose que je peux vous dire, c'est que le salaire moyen d'un commis à l'emploi du gouvernement est de 16 p. 100 inférieur à ce qui est payé dans l'industrie privée. Je ne suis pas trop sûr du pourcentage exact, mais notre salaire est substantiellement inférieur. Par conséquent, le gouvernement pourrait avoir de la difficulté à recruter du personnel de bureau et à le garder, quand l'industrie privée, d'autres ordres de gouvernement—provincial ou municipal—peuvent attirer ces gens et les garder chez eux. Je ne parle, bien sûr, que du personnel de bureau, le seul groupe que je connaisse.

Je peux même vous donner l'exemple suivant: je connais une fille qui travaillait comme dactylo pour le ministère des Approvisionnements et Services à Saskatoon. Elle est passée récemment au gouvernement provincial pour faire le même travail. Son salaire et ses avantages sociaux sont substantiellement supérieurs à ce qu'ils étaient avec le gouvernement fédéral. Et pourtant, elle était une très bonne employée, à mon point de vue, mais le gouvernement fédéral l'a perdue, tout simplement parce que cette catégorie se trouvait dans la même situation que nous, les commis, pour négocier leur contrat de travail: leur salaire est tout simplement inférieur à ce qui est payé dans l'industrie privée ou par les autres gouvernements.

Le président: Il y a deux points ici, et j'aimerais que vous nous apportiez un peu plus de précision, si possible. D'après ce que vous savez, pensez-vous qu'il y a un nombre anormalement élevé de postes vacants parmi le groupe de commis dans votre région? Est-ce que les postes ouverts le restent longtemps ou si l'on trouve facilement du monde pour les remplir?

M. Stranden: C'est difficile à expliquer avec les réductions des dépenses gouvernementales. En ce qui nous concerne dans le département où je travaille, à mesure que les commis quittent leurs postes, soit pour passer à une autre catégorie administrative ou autrement, un grand nombre de ces postes qui auraient dû être vacants disparaissent ou sont fondus dans d'autres. Vous avez, sûrement, entendu certaines promesses électorales, ces dernières années: on nous promettait de couper des milliers d'emplois dans la fonction publique fédérale. Eh bien, ça été fait. On a sorti un rapport là-dessus il y a une ou deux semaines: environ 12 600 postes ont été soit supprimés ou fondus au cours de l'année dernière sous l'actuel gouvernement.

S'il y a un poste à combler dans la catégorie des CR et qu'il n'y a personne dans la région pour le prendre, eh bien, on confiera le travail soit à d'autres départements, soit à l'extérieur. Je suis sûr qu'on trouvera toujours quelqu'un pour le faire, à l'extérieur, à cause de votre million de chômeurs.

Le gouvernement n'a aucune difficulté à recruter du personnel. Évidemment, beaucoup de gens de plaignent que les fonctionnaires du gouvernement ne font rien et sont grassement payés. Mais pour ce qui nous concerne, je vous prie de croire, Messieurs, que c'est plutôt l'envers de la médaille. Quand vous regardez 40 000 commis en grève à travers le pays, cela représente la plus grosse grève dans l'histoire canadienne pour un groupe de travailleurs. Les gens n'ont pas encore compris ça ou ne l'ont pas encore admis, mais si vous

[Texte]

by the end of the week, just who we are and what we do or what we do not do right now.

The Chairman: Okay. Do you think there is an abnormal turnover within the clerk category in this region? I would gather you have been employed as a clerk for some years.

Mr. Stranden: Yes, I have.

The Chairman: Is the situation today different on the turnover from what maybe it was five years ago or ten years ago?

Mr. Stranden: I do not think it has really changed much. I am with a department which is in a phased out situation. None of the other permanent departments here are basically changing. There is not that much of a major change. We have examples of the Regional Psychiatric Centre coming to Saskatoon with jobs to fill. The Department of Regional Economic Expansion upstairs, when they came, had positions to fill. And naturally we go back to the clerks again. The senior officials, the senior managers from Ottawa, when they decentralized to Saskatoon, it was an incentive to move. But if you take a CR-3 in Ottawa, making \$12,800, to have that person pull up roots and move all the way to Saskatoon—there is no incentive to that. So that person is either phased out in Ottawa and a clerk is hired in Saskatoon, or whatever. That could maybe be an example of fluctuation of jobs in our category with the federal government.

The Chairman: Are you suggesting the mobility which a clerk might enjoy by moving is restricted because there is no adequate policy to assist them in moving?

Mr. Stranden: Absolutely. There is no incentive for me as a clerk to give up everything here and transfer to another city in the east or out to Vancouver or somewhere like that. There is no incentive to that. So this is the problem government has. There is no easy answer to that problem.

But going back to the main clutch of the thing which I represent right now, it is simply to bring us up to the equivalent in the private sector. Then for one thing, you are going to hang on to more clerks. There is more to it than just money. Everybody says it is going to cost \$300 million more to give us an extra two percent. Well, it might. We happen to be a very large group. We are not an admin group with 1500 employees in the country.

This would be one incentive for people to stay with the government. As inflation eats away at that \$12,800, they are going to say, look, the government was nice when we started. The fringe benefits are fine, et cetera. But the pay is starting to erode and I am forced either to find another job to maintain

[Traduction]

considérez que le salaire moyen est de \$12 800 et 75 p. 100 de ces travailleurs sont des femmes, la population va savoir, pas plus tard qu'à la fin de cette semaine, qui nous sommes et ce que nous faisons ou ne faisons pas dans le moment.

Le président: Si je comprends bien, ça fait quelques années que vous êtes commis à l'emploi du gouvernement fédéral? Pouvez-vous nous dire s'il y a un renouvellement anormal de la main-d'œuvre dans votre catégorie? Je comprends que vous avez été employé comme commis pendant quelques années.

M. Stranden: Oui, je l'ai été.

Le président: Est-ce que la situation est la même aujourd'hui qu'il y a cinq ou dix ans, ou s'il y a eu des changements de ce côté-là?

M. Stranden: Je ne crois pas que ça ait tellement changé, de ce point de vue là. Le département où je travaille est dans une situation de fermeture graduelle. Ce n'est pas le cas pour les autres services permanents, ici. Ils ne connaissent pas vraiment de changement important. Nous avons des exemples du Centre régional de Psychiatrie qui doit venir s'installer à Saskatoon avec des postes à combler. Le ministère de l'Expansion économique régionale qui a ses bureaux au-dessus de nous, avait des postes à combler quand ils sont arrivés ici. Nous revenons encore aux commis. Quand les hauts fonctionnaires et les administrateurs de classe supérieure d'Ottawa ont décentralisé pour venir s'installer à Saskatoon, ils ont reçu une prime d'éloignement. Mais le pauvre CR-3 avec \$12,800 de revenu, il n'eut droit à aucune prime pour déménager jusqu'à Saskatoon. Donc, cette personne attend la disparition de son poste à Ottawa, et on engage quelqu'un d'autre sur place à Saskatoon. Ce peut être un exemple du renouvellement de la main-d'œuvre dans notre catégorie, avec le gouvernement fédéral.

Le président: Êtes-vous en train de nous dire que la mobilité dont un commis pouvait bénéficier en déménageant s'est trouvée limitée du fait qu'il n'existe pour lui aucune politique d'aide au déménagement?

M. Stranden: C'est exact. Il n'existe aucune prime d'encouragement pour un commis comme moi d'abandonner tout ce que j'ai ici pour aller m'établir dans une autre ville à l'est, ou à Vancouver, ou n'importe où. Nous n'avons aucune prime de déménagement. Mais, c'est le problème du gouvernement, et il n'est pas facile à résoudre.

Mais pour en revenir au principal objet de ma présence ici, nous voulons tout simplement obtenir l'équivalent du salaire payé dans le secteur privé. Alors, il sera possible de garder un plus grand nombre de commis. Mais, ce n'est pas une simple question d'argent. Tout le monde dit qu'il va en coûter \$300 millions de plus au trésor public pour nous accorder un autre 2 p. 100 d'augmentation. C'est possible, parce que nous sommes un groupe très nombreux, contrairement au groupe administratif avec ses 1500 employés pour tout le pays.

Ce serait une motivation pour les gens de rester à l'emploi du gouvernement. En effet, comme l'inflation gruge une bonne partie de ces \$12,800, les gens vous diront: «Le gouvernement était gentil quand nous avons commencé; nous avons de beaux avantages sociaux, etc... mais notre revenu réel commence à

[Text]

it, living being the way it is, or to get out of the government and into something in the private sector.

The Chairman: In my mind there are probably four main headings under which there can be problems that lead to labor disputes. If I could just give you my sense of those four and ask you perhaps to give me some indication—within your occupational group, within the employer as government—of priority on the four issues. One is the one you have referred to, pay and benefits. The economic rewards which come from a particular occupation are important. There are two aspects, I think, to the job itself. Jobs can become difficult because one is overworked, if you like: there is too much to be done by too few people. Jobs can become difficult because there is no intrinsic interest in them. There is a certain boredom level to them, and that causes turnover. The fourth one is that there are problems in the management, rather broadly defined; perhaps the interpersonal relationships which flow out of any large system. Is the difficulty you are telling us about today totally related to pay and benefits, or are some of these other factors equally important?

Mr. Stranden: Well, this is funny. I have been with the federal government since 1969, and the word "strike" just was not even heard of. You always heard it was the other person on strike. As the years went by, things really did not change that much. Our feeling toward the Post Office was abhorrence—the negative reaction we had to them when they actually walked the line and shut down our mail delivery. In the last two or three years, I think the way our contracts were set up over a two-year period—the last increase we received was November 12, 1978, for the '78-'79 contract.

The dissent or unrest in the CR category can also be attributed to a lot of older people retiring and younger people coming on the work force in that category. Of course, they see things a little differently and they react to them differently.

Because of our last increase in November '78, we have fallen substantially behind as far as inflation is concerned. If we do not compare it to private industry, we have inflation to worry about as a problem in itself. Other problems, like management: with so many people, so many clerks, there might be isolated incidents of problems with morale, which of course with the low salary do not help. Certainly a lot of the jobs, or even the majority of jobs in the CR category, are not the most glorified. A lot of them are very repetitious. But they have to be done, and they have to be done by a lot of people. Again, you could go to the equivalent boring, monotonous job in private industry, with a few extra fringe benefits, or less. But

[Translation]

diminuer, et nous sommes forcés soit de trouver un second emploi pour maintenir notre niveau de vie, soit de quitter le gouvernement pour trouver quelque chose dans le secteur privé.

Le président: D'après moi, il existe quatre grands problèmes qui peuvent conduire à des conflits dans le monde du travail. Je voudrais vous dire un peu comment je les perçois et vous demander, à la lumière de votre expérience de commis à l'emploi du gouvernement fédéral, de m'indiquer un ordre de grandeur entre ces quatre facteurs. Le premier est celui auquel vous avez fait allusion: le salaire et les avantages sociaux. Les satisfactions d'ordre économique qui découlent d'une occupation donnée sont importantes. Puis, il y a deux autres aspects reliés au travail lui-même: un travail peut devenir difficile, parce que l'employé est surchargé, si vous voulez; on ne dispose pas d'un personnel suffisant pour tout le travail qu'il y a à faire. Un travail peut devenir difficile aussi parce qu'il ne suscite aucun intérêt en lui-même. Il devient ennuyant jusqu'à un certain point, et cela provoque des renouvellements de personnel. Le quatrième facteur concerne les problèmes de relations personnelles qui peuvent exister au niveau de l'administration d'un grand ensemble. La difficulté dont vous nous avez fait part aujourd'hui, est-elle uniquement due au salaire et aux avantages sociaux ou si l'un ou l'autre des trois autres facteurs y jouent aussi un certain rôle?

M. Stranden: Ouais, c'est assez curieux. Depuis 1969 que je travaille pour le gouvernement fédéral, nous n'avions jamais, même pas entendu prononcer le mot «grève». On entendait plutôt parler des autres qui étaient en grève. Avec les années, les choses n'ont pas tellement changé. Envers les postiers, par exemple, nous éprouvions un sentiment de désapprobation, une sorte de réaction négative que nous avions envers eux quand ils ont décidé de passer à l'action et d'arrêter la distribution de notre courrier. Au cours de ces deux ou trois dernières années, je crois que les signatures de contrats de deux ans sont aussi responsables de nos difficultés: la dernière augmentation que nous avons reçue date du 12 novembre 1978 pour la période couvrant 1978-1979 de notre contrat.

Le ressentiment ou l'agitation qui se manifestent aujourd'hui chez les commis sont aussi attribuables au grand nombre d'employés plus âgés qui prennent leur retraite pour se faire remplacer par des plus jeunes. Évidemment, ces jeunes ne voient les choses du même œil que leurs aînés, et ils réagissent aussi différemment.

Comme notre dernière augmentation date du mois de novembre 1978, les ravages de l'inflation font que nous avons, aujourd'hui, un gros manque à gagner. Sans nous comparer à la situation qui prévaut dans l'industrie privée, nous devons faire face à l'inflation qui est un problème en soi. Pour ce qui est des autres problèmes de relations personnelles, avec tous ces patrons et tous ces commis, c'est fort possible qu'on rencontre des cas isolés de difficultés d'ordre moral que le bas salaire n'aide pas à atténuer. C'est certain que beaucoup de postes, que la plupart des postes dans la catégorie des CR ne sont pas des plus gratifiants. Un grand nombre d'entre eux sont très routiniers. Mais ces travaux-là doivent être faits, et

[Texte]

they might recognize you for what you are and maybe pay you substantially more, in a lot of cases.

The Chairman: I have one other question, and then I will defer again and see if other members have questions. You mentioned that 75 per cent of the members of your group are female, 25 per cent male.

Mr. Stranden: A lot of them are working, single women. I think that has even been broken down somewhere—the thousands who are in that category.

The Chairman: Do you think you have a situation of equal pay for equal value, or are you finding discriminatory practices which you might care to identify?

Mr. Stranden: I cannot speak for the government hiring practices. We could take another day on that alone. If you look at possibly the 40,000 clerks and break them down into categories 1 to 7, once you get past the CR-3 category, it drops substantially; to CR-4, to CR-5, to CR-6. I would say the majority of the women in the CR category are in the CR-3 and CR-4 categories. I cannot give you figures at this moment. But if you go to CR-5, CR-6, and CR-7, the number of women in more supervisory or senior positions, management positions, even though it is a clerical situation—you will not find too many.

The Chairman: It would not represent 75 per cent.

Mr. Stranden: That is right. And if that is discrimination, so be it. Those are the facts, right there.

I was just handed a little note from a single parent with two children. She figured out her take-home pay for a month: her rent, I believe she has a car, utilities. It works out to \$195 left over per month to live on.

The Chairman: After the basic . . .

Mr. Stranden: After the basic; and this is an example of what \$12,800—a single working woman with children. That is the situation with thousands in this category. This is why there is so much unrest right now. It has just come to a head. As I say, it is the first time in history we have considered going out on strike. It is something new to all of us. It was a very strange experience this morning to get up and all march down here and organize and get our placards and hit the bricks, as they say. But this is what we have done. Let us hope we can get something a little better than what they have offered us now.

Some people feel it is a fair contract. Some people figure that 10 per cent and 10 per cent over two years is fair; but I say to Treasury Board, 10 per cent of what? They are talking 10 per cent and I am saying 10 per cent of what—\$12,800. What is that? To me, that is not very much. You talk about

[Traduction]

ça prend beaucoup de monde. Encore une fois, vous pouvez avoir le même travail fastidieux, monotone dans l'industrie privée avec quelques avantages en plus ou en moins. Mais, vous y courrez la chance de vous faire reconnaître à votre vraie valeur et d'être beaucoup mieux rémunéré dans bien des cas.

Le président: J'ai encore une question avant de passer la parole aux autres membres du Comité qui la voudraient. Vous avez dit que 75 p. 100 de vos membres sont des femmes?

Me. Stranden: Oui, beaucoup d'entre elles sont des femmes seules. Je crois que cela a été analysé quelque part—les milliers qui sont dans cette catégorie.

Le président: Croyez-vous qu'à travail égal les femmes reçoivent un salaire égal à celui des hommes ou si vous connaissez des cas de discrimination que vous aimeriez nous signaler?

Mr. Stranden: Je ne veux pas parler des politiques d'embauche du gouvernement. Nous pourrions passer toute une autre journée là-dessus seulement. Si vous prenez les quelque 40,000 commis et que vous les répartissez en sept catégories, une fois que vous avez passé la catégorie des CR-3, le nombre de femmes diminue radicalement dans les catégories 4, 5, et 6. Je dirais donc que la majorité des femmes de classe CR sont classées CR-3 et CR-4. Je ne suis pas en mesure de vous citer des chiffres pour le moment, mais si vous prenez les CR-4, les CR-5, les CR-6 et les CR-7, vous ne trouverez pas beaucoup de femmes dans les postes de commande—surveillants ou directeurs—même s'il s'agit de travail de bureau.

Le président: Cela ne représenterait pas 75 p. 100?

Mr. Stranden: C'est exact, et si vous appelez ça de la discrimination, eh bien, c'en est. Mais ce sont les faits tels qu'ils sont.

On vient juste de me remettre une petite note d'une mère chef de famille avec deux enfants à charge. Elle essayait de calculer son salaire: après avoir payé son loyer, son auto—car je crois qu'elle en a une—et les services publics, il lui reste \$195 pour passer le mois.

Le président: Après les dépenses indispensables . . .

Mr. Stranden: Oui, après les dépenses indispensables, et vous avez là un exemple de ce que représentent \$12,800 pour une femme seule avec des enfants à charge. Et il y en a des milliers dans cette situation. C'est ce qui explique le mécontentement actuel des commis: la mesure est comble. Comme je le disais, c'est la première fois dans notre histoire que nous avons envisagé de faire la grève. C'est quelque chose de nouveau pour chacun de nous. Je vous assure que ça nous faisait étrange de nous lever ce matin, de prendre nos pancartes, d'organiser la marche pour venir ici, de «tomber en grève» comme on dit. Mais, nous l'avons fait, et espérons que cela nous permettra d'obtenir quelque chose de plus que ce qu'ils nous ont offert jusqu'à présent.

Il y en a qui pensent que c'est raisonnable ce qu'on nous propose. Il y en a qui pensent que 10 p. 100 répartis sur deux ans, c'est juste et raisonnable; mais, je le demande au Conseil du Trésor: 10 p. 100 de quoi? Ils parlent de 10 p. 100, mais je le demande encore: 10 p. 100 de quoi? De 12,800 dollars?

[Text]

senior management in government or even private industry. They say, well, we have to cut back. Sales are down; I am only going to take 6 per cent this year. But 6 per cent of \$40,000 or \$45,000 is a little more than 10 per cent of \$12,800. So that is my question to Treasury Board. What is all this percentage? Ten per cent of what, is my question to them.

The Chairman: Okay. One other element which Mr. Praeger has reminded me of and which I had forgotten is quite a bit is happening in the technology related to clerking occupations, with word-processing machines and so on. Is there concern within your group about machines replacing people? Is that an element in...

Mr. Stranden: It is funny that in 1970 our department converted to computers. We thought we would all be gone; but of course we were not. Automation came, the computer created more positions, and we went with that. Again, because Saskatoon is a small area as far as government employees are concerned, we do not have that big an area where machines, or let us say a fancier bookkeeping machine, a different way of writing cheques, would come along and replace people in their positions. The only concern we do hear is the Post Office, which is an ongoing thing—more highly sophisticated equipment to replace jobs in the mail-sorting area. But as for Saskatoon—that is all I can speak for—not any real problems with technological machines coming in and our losing jobs over it. Actually they may be creating positions.

The Chairman: Mr. Lonsdale, any questions?

I thank you very much. Do you have any more statements to make?

Mr. Stranden: No. You might be hearing more if you are going to—Prince Albert, is it?

The Chairman: We go to Prince Albert tomorrow.

Mr. Stranden: You might be hearing from somebody similar to myself on the panel. It depends on what response you get from the private, too. I hope I did not come in here and take time away from these other people who are here. I thank you very much for listening to me.

The Chairman: Thank you for sharing your thoughts with us.

Mr. Gardippi, could we persuade you to come forward to our witness chair? Perhaps you could state your name and...

Mr. Gardippi: We have nothing prepared today. The reason behind that is we only received notice of the meeting on Friday. Somebody from Ottawa phoned me on Friday afternoon and said I was supposed to have received some written information, and I had not received any written information. All the notice of this meeting I had was that telephone call on

[Translation]

Mais qu'est-ce que c'est 12,800 dollars? Pour moi, c'est bien peu. Quand vous parlez des cadres supérieurs du gouvernement ou de l'industrie privée, vous les entendez dire qu'ils doivent faire des coupures, que les ventes sont à la baisse et qu'ils doivent se contenter de 6 p. 100 d'augmentation cette année. Mais 6 p. 100 de \$40,000 ou de \$45,000, ça représente un peu plus que 10 p. 100 de \$12,800. Telle est donc ma question, encore une fois au Conseil du Trésor: que veut dire tout ce pourcentage? 10 p. 100 de quoi?

Le président: Très bien. Il y a un autre point que M. Praeger m'a rappelé et que j'avais oublié: il s'agit de l'influence de la technologie—les processeurs et autres—sur les postes des commis de bureau. Dans votre groupe, craignez-vous de vous faire remplacer par des machines? Serait-ce aussi un élément (du conflit actuel)?

M. Stranden: C'est assez curieux à dire, mais c'est ça: en 1970, notre département s'est converti à l'ordinateur. Nous pensions tous que nos postes allaient disparaître et nous avec, mais ce ne fut pas le cas. L'automatisation est donc arrivée, et l'ordinateur a créé encore plus de postes, et nous nous en accommodons. Encore une fois, étant donné que Saskatoon est une petite place, du moins pour ce qui concerne les employés du gouvernement, on peut dire que nous ne sommes pas assez importants ici pour voir apparaître des machines sophistiquées pour la tenue de livre et les chèques par exemple, et nous déranger ainsi dans nos postes. Tout ce que nous entendons de troublant ici concerne ce qui se passe actuellement au bureau de poste où des machines de plus en plus perfectionnées viennent remplacer le personnel affecté au tri du courrier. Mais pour ce qui est de Saskatoon, la seule place que je connaisse, on ne peut dire que les machines menacent vraiment nos emplois. Au contraire, il arrive même que la machine crée de nouveaux emplois.

Le président: Une question, monsieur Lonsdale?

Je vous remercie beaucoup. Auriez-vous quelque chose à ajouter?

M. Stranden: Non. Vous pourrez en entendre davantage si vous allez à Prince Albert, n'est-ce pas?

Le président: Nous serons demain à Prince Albert.

M. Stranden: Vous y aurez l'occasion d'entendre quelqu'un comme moi dans le débat. Cela dépend aussi de ce que dit le secteur privé. En tout cas, j'espère que je ne vous ai pas fait perdre votre temps, et je vous remercie de m'avoir écouté.

Le président: Je vous remercie d'avoir partagé vos idées avec nous.

Monsieur Gardippi, accepteriez-vous, maintenant, de vous présenter au fauteuil des témoins? Vous pourriez nous dire votre nom et...

M. Gardippi: Nous n'avons rien de préparé pour aujourd'hui, monsieur le président, pour la bonne raison que nous n'avons pas été prévenu de cette réunion avant vendredi. En effet, ce n'est que vendredi après-midi que quelqu'un m'a appelé d'Ottawa me disant que j'étais censé recevoir certains documents écrits, mais je n'avais rien reçu encore. Tout ce que

[Texte]

Friday afternoon from—I forget the name of the gentleman. That is why we do not have anything prepared.

That is all I have to say.

The Chairman: That is unfortunate. There was public advertising in the months of August and September.

Mr. Gardippi: There might have been public advertising. I do not know where they got the name of the centre from, but this gentleman phoned me and said, if you want to make any presentation—and I said, it is kind of late for notice of the meeting. As I said, we got the information on Friday, and today is Monday. It was only a couple of days. If they want input from the organizations—we just got the information too late.

The Chairman: Okay. In future, if your organization feels it would like the committee to have some information, I would invite you to write us with whatever thoughts you do have: to present a brief in written form. It would become a part of our record and we could use it. The other alternative for us, in the next few minutes, is maybe you could take your hat off as a representative of an organization and share with us, as members of Parliament from places other than Saskatoon, some of your own thoughts and views on the employment situation as it affects your friends and neighbours. We believe that kind of information quite often is more helpful than a formal brief, which sometimes goes through a process where people have arguments about how or what to say. But unrehearsed, spontaneous feelings from the heart can be useful to us as well.

Could we encourage you to talk to us for a few minutes?

Mr. Gardippi: I am sure you will be hearing some presentations on behalf of native organizations this evening and again in Prince Albert. I am not in a position to say anything about the issue, because of different things.

The Chairman: Thank you for coming forward to this extent at least.

Mr. Tom Lanigan, would you like to come forward?

Mr. Tom Lanigan (Biggar): My name is Tom Lanigan. I am from Biggar. I have received a disability pension from Canadian National. I had 35 years and 6 months. I am 52 years old and I have a formal grade 8 education. I do not qualify for unemployment insurance assistance. I do not qualify for Canada Pension. My employer in three different phases of my application for my CN disability pension advised me to apply for a Canada Pension. I still have three dependent children in high school, and my pension is substantial enough to live on but it is not going to be substantial enough to assist my children with further education. I had no choice for 35 years but to pay into unemployment insurance. Yet I received next to no benefits. I had no choice since 1967 but to pay into the Canada Pension. Yet until I am 65 I do not qualify for Canada Pension.

[Traduction]

je savais donc de cette réunion se limitait à cet appel téléphonique de vendredi. C'est pourquoi, nous n'avons pas été en mesure de préparer quoi que ce soit.

C'est tout ce que j'ai à dire, monsieur le président.

Le président: C'est bien malheureux, monsieur Gardippi. Pourtant, nous avions fait paraître des annonces dans les grands journaux pendant tous les mois d'août et de septembre.

M. Gardippi: C'est possible qu'il y ait eu des annonces publiques. Je ne sais pas où ils ont pu trouver le nom de notre centre, mais cet individu m'a téléphoné pour me demander si je voulais me faire entendre du Comité, et je lui ai répondu qu'il était un peu tard pour me prévenir de la réunion. Comme je le disais, j'ai eu la nouvelle vendredi seulement, et nous sommes, aujourd'hui, lundi: ça fait à peine deux jours. Si l'on voulait entendre nos organismes, on nous a prévenus vraiment trop tard.

Le président: Très bien. Si plus tard votre organisme veut bien nous communiquer certains renseignements, je vous inviterais à le faire sous forme d'un mémoire écrit. Nous l'entreprendrions dans nos dossiers et nous pourrions nous en servir. Ce que nous pouvons encore faire au cours des prochaines minutes, c'est de vous demander de nous entretenir un peu, nous les membres du Parlement, de ce qui se passe ailleurs qu'à Saskatoon, de nous dire votre opinion personnelle sur la question de l'emploi et comment vos amis et vos voisins sont touchés par cette question. Nous croyons que ce genre de conservation est souvent plus utile qu'un mémoire officiel qui doit se plier aux contraintes de la rédaction (quoi dire et comment le formuler?). Des conservations à bâtons rompus comme ça peuvent s'avérer tout aussi profitables pour nous.

Puis-je vous demander de nous parler pendant quelques minutes?

M. Gardippi: Je suis sûr que vous entendrez des interventions de la part de certains organismes autochtones ce soir et à Prince Albert. Pour plusieurs raisons, je suis mal placé pour dire quoi que ce soit.

Le président: Merci au moins de vous être présenté en avant.

Monsieur Tom Lanigan, voudriez-vous approcher, s.v.p.?

M. Tom Lanigan (de Biggar): Je m'appelle Tom Lanigan, de Biggar. Je reçois une pension d'invalidité du Canadien national depuis l'âge de 35 ans et 6 mois. J'en ai maintenant 52, et j'ai terminé l'école en huitième année. Je ne suis éligible ni au programme d'assurance-chômage, ni au régime de pension du Canada. A trois différentes occasions, à l'occasion de ma demande de ma pension d'invalidité, mon employeur m'a conseillé de faire une demande pour la Pension du Canada. J'ai encore trois enfants au secondaire, et jusqu'à présent, ma pension me permet de vivre convenablement, mais bientôt, elle ne sera pas suffisante pour aider mes enfants à poursuivre des études supérieures. Pendant 35 ans, j'ai contribué à l'assurance-chômage, je n'avais pas le choix! Cependant, je n'en ai presque rien retiré comme avantages. Depuis 1967, je n'ai pas le choix non plus, je dois contribuer au régime de pension du Canada. Cependant, tant que je n'aurai pas 65 ans, je ne serai pas éligible à la pension du Canada.

[Text]

The point is, why do I do qualify for assistance under unemployment insurance for retraining or more education, so I can be employed in something that would not be a physical handicap to me? Or why do I not qualify for a Canada disability pension? My former employer figured I should have been given a Canada Pension, a Canada disability pension. Yet I was turned down there and my employer, which is a Crown corporation, gave me a disability pension.

I have had a heart attack and I have a degenerated disc in my lower lumbar. I was a member of a train crew, and I cannot be put in a position where I would be responsible for putting out a flag to protect a disabled train or a train in an emergency position. This is one reason I was given my pension. The other is I am not supposed to do that much stooping or bending.

There are jobs I could look for, and I will have to. But if I were receiving my Canada disability pension, I would not necessarily have to be on the labour market, taking a job away from a man who was supporting a family. At least my age and my experience over my lifetime give me something more than a 20 or 25 year-old man. I do not think the disability pension rules or the Canada Pension are compatible with other disability pensions.

The Chairman: Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: All I can say on that is if you want somebody to look into your situation, I would be more than happy to take the particulars, maybe afterwards, and get my staff to check it out for you. If it is a question of changing policy, that takes a little more work. I do not know if you are aware, but the Minister of Health and Welfare has called for a pension conference in the fall of this year, I think. They will probably put it off until the spring now. But the purpose of that conference was to look into the pension programs and to try to look at ways of improving the payments that are made and developing a system of pension reform in this country which is fair to all the people who may have to take advantage of it. That is not something which is going to solve your problem overnight, though. But if you want, I will certainly get my staff to check into your case anyway, to see what we can do in assisting you, whether it be making an application for a full disability pension from the Canada Pension Plan—it is CN you are working for?

Mr. Lanigan: Yes.

Mr. Lonsdale: We can go back and look at their program and see if there is any improvement which can be made from that side.

Or we could look at a Manpower retraining program. Have you applied to your local Canada Employment Centre for a retraining program of any kind? Have they given you any counselling on what might be a suitable occupation for you to be retrained for?

[Translation]

Ma question est la suivante: pourquoi ne suis-je pas éligible à un programme quelconque de l'Assurance-chômage pour me recycler ou poursuivre des études plus avancées qui me permettraient d'occuper un emploi pour lequel je serais physiquement apte. Ou encore, pourquoi ne suis-je pas éligible à la pension d'invalidité du plan de pension du Canada? Mon ex-employeur croit que j'y ai droit. Cependant, on me l'a refusée, et mon employeur qui est une Corporation de la Couronne, m'a donné une pension d'invalidité.

J'ai fait une crise cardiaque et j'ai un disque de déplacé au bas de la colonne. Avant, je faisais partie de l'équipage d'un train, mais je ne suis plus en mesure de placer le signal de protection pour un train en panne ou en détresse. C'est une des raisons pour lesquelles j'ai obtenu ma pension. Une autre raison, c'est que je ne dois pas me baisser ni me pencher beaucoup.

Il y a d'autres emplois que je pourrais postuler, et je devrai bien le faire, mais si je pouvais obtenir ma pension d'invalidité du plan de pension du Canada, je ne serais pas obligé de retourner sur le marché du travail et de prendre la place d'un père de famille. Vu mon âge et mon expérience, j'ai droit à quelque chose de plus qu'un jeune homme de 20 ou de 25 ans. Je ne crois pas que les règlements de la pension d'invalidité du régime de pension du Canada soient compatibles avec d'autres pensions d'invalidité.

Le président: Monsieur Lonsdale.

M. Lonsdale: Tout ce que je peux dire là-dessus, c'est que si vous voulez qu'on y voie de plus près, je serai plus qu'heureux de prendre vos coordonnées tout à l'heure et je chargerai quelqu'un de notre équipe de vérifier tout ça pour vous. S'il s'agit de changer de politique, cela demandera évidemment plus de travail. Je ne sais pas si vous le savez, mais le ministre de la Santé et du Bien-être a convoqué une conférence sur les régimes de pension pour l'automne de cette année, je crois. Elle sera probablement reportée au printemps prochain. Mais le but de cette conférence était d'examiner les régimes de pension et d'étudier les moyens d'améliorer les paiements actuels, et d'entreprendre une réforme des régimes de pension dans ce pays pour qu'ils soient justes pour tous ceux qui devront un jour s'en prévaloir. Évidemment, cela ne règlera pas votre problème cette nuit. Mais, si vous le voulez, je peux sûrement, demander à mon équipe d'examiner votre cas, et de voir ce qu'il nous est possible de faire pour vous aider, s'il vous faut faire une demande auprès de Pension Canada pour une pension complète d'invalidité. Vous avez dit que vous travaillez pour le CN?

M. Lanigan: Oui.

M. Lonsdale: Nous pouvons toujours examiner leurs régimes et voir s'il y a moyen d'améliorer certaines choses de ce côté-là.

Ou bien encore, nous pourrions envisager un programme de recyclage du ministère de la Main-d'œuvre. Avez-vous fait une demande auprès de votre Centre de main-d'œuvre local pour un cours de recyclage quelconque? Vous ont-ils donné quelques conseils sur le genre de travail que vous pourriez faire?

[*Texte*]

Mr. Lanigan: No, other than that due to my pension. I do not qualify for unemployment insurance and therefore I do not qualify for assistance under the Unemployment Insurance Commission.

Mr. Lonsdale: But under the training program you do not qualify for retraining either?

Mr. Lanigan: This is the way I understand it. Until I find a job and pay in again into unemployment insurance, and if I am laid off, then I could come back.

Mr. Lonsdale: That is not my understanding, but I could check that out for you, for sure, if you wish.

Mr. Lanigan: My CN pension, cancelled, is substantial enough that I could not get any unemployment insurance.

Mr. Lonsdale: What I will do is I will get Jean-Aimé Guertin to get your name and address and your Social Insurance Number and some of the particulars, and I will look into your case for you and try to get some information back to you on what angle we could pursue for you—if you are agreeable to it. I do not want to interfere in anything you are doing. But if you think anything I could do might help you, I would be more than willing to do it, if that is agreeable.

Mr. Lanigan: Okay, thank you.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Hartman.

Mr. Frank J. Hartman (International Representation, Laborers' International Union of North America): Thank you Mr. Chairman. Before I do start, I have a few brochures. Sometimes pictures are 10 times better than words. I wonder if I could just pass them out to you, sir, and to your members, although I may be short—just to have a look at this.

The Chairman: The clerk would be glad to receive those and give them to us.

Mr. Hartman: Mr. Chairman, my name is Frank Hartman. I work full time for the Laborers' International Union of North America as an international representative. I am here today and speaking to you as Chairman of the Construction General Workers' Training Trust Fund, Local 1111, Calgary, Alberta, and also as Chairman of the Saskatchewan Training Construction General Workers' Trust Fund. The trust fund in Alberta is a fund equally trusted by management and union. The trust fund in Saskatchewan is equally trusted by management and union also.

I do not have a written presentation to make to you, for which I apologize. The reason I do not is it was just Friday evening when I read a newspaper clipping that you were to be here. The title "Employment Opportunities for the '80s" was what perked up my enthusiasm, because we have experienced some frustration in trying to get our training programs going. I certainly thought it would be worthwhile for me to make you and the members of your committee, Mr. Chairman, aware of these frustrations.

[*Traduction*]

M. Lanigan: Tout ce qu'ils m'ont dit, c'est qu'à cause de ma pension, je ne suis pas éligible à l'assurance-chômage ni à une aide quelconque de la part de la Commission d'assurance-chômage.

M. Lonsdale: Et vous n'êtes pas éligible non plus à un cours de recyclage dans le cadre du programme de la Formation de la main-d'œuvre?

M. Lanigan: C'est comme cela que je l'ai compris: je dois d'abord travailler, payer encore mes primes d'assurance-chômage, et si après, je tombe en chômage, là alors, je pourrai revenir.

M. Lonsdale: Ce n'est pas comme ça que, moi, je vois les choses. Mais je peux toujours vérifier pour vous, pour en être sûr, si vous le voulez.

M. Lanigan: La pension que je recevais du C.N. est assez substantielle pour que je n'aie aucun droit à l'assurance-chômage.

M. Lonsdale: Je demanderai donc à Jean-Aimé Guertin de prendre vos coordonnées—nom, adresse, numéro d'assurance sociale, etc—je prendrai tous les renseignements sur votre cas, puis j'entrerai en communication avec vous pour vous informer de ce qu'il est encore possible de faire, si vous êtes d'accord. Je ne veux pas intervenir dans vos démarches actuelles, mais si vous pensez que je peux vous être utile, je ne demande pas mieux que de vous aider, si cela vous convient.

M. Lanigan: C'est parfait, comme ça; je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Hartman.

M. Frank Hartman (représentant international du Syndicat international des travailleurs de l'Amérique du Nord): Merci, monsieur le président. Avant de commencer, j'ai avec moi quelques brochures que j'aimerais vous distribuer à vous et aux membres de votre comité, bien que j'aie peur d'en manquer. Vous pourrez toujours y jeter un coup d'oeil, car, dit-on, une image vaut parfois 10 000 mots.

Le président: Le greffier se fera un plaisir de les recevoir et de nous les remettre après.

M. Hartman: Monsieur le président, je m'appelle Frank Hartman. Je travaille à temps plein pour le Syndicat international des travailleurs de l'Amérique du Nord dont je suis le représentant international. Je vous parle, aujourd'hui, en ma qualité de président du Fond de fiducie pour la formation des travailleurs de la Construction, Local 1111, Calgary, Alberta, et aussi en ma qualité de président du Fonds de fiducie pour la formation des travailleurs de la Construction de la Saskatchewan. Le fonds de fiducie en Alberta est financé à part égale par les employeurs et par le syndicat.

Je n'ai pas préparé de mémoire écrit, et je vous prie de m'en excuser, car ce n'est que vendredi soir que j'apprenais par une coupure de presse que vous étiez pour venir ici. Le titre «Les perspectives de l'emploi pour les années 80» a piqué ma curiosité parce que nous avons connu beaucoup de déceptions en essayant de mettre sur pied nos programmes de formation. J'ai évidemment pensé que cela vaudrait la peine pour moi d'en informer votre comité.

[Text]

To start from the very beginning, both trust funds derive from a collective bargaining agreement with the construction industry, which is basically for construction laborers. The amount of money which funds the total fund is taken from a package wage settlement, which is contributed into the trust fund; the trust fund being equally represented, as I stated earlier, by management and by union.

The purpose of the trust fund is to implement training programs to recognize the changes that are rapidly taking place in the construction industry due to technology et cetera. But most important is that the construction laborer is not looked upon as a tradesman. The word "laborer" in this day of 1980 and the 80's is a misnomer. To be categorized as a strong back and a weak mind is just fallacy. It is recognized more daily that the construction laborer plays a very, very vital part in the construction industry; and by playing a vital part in the construction industry, why should there not be training programs for that particular person?

It is recognized as an indentured trade. In the 1960's the concept of training laborers started in the United States, and it started because of the effort put forward by the Laborers' International Union in discussions with the federal government to have moneys available for training. They were made available for training, and from that concept there exists today a trust program called Laborers' AGC Trust Fund, which is a parent trust for 50 training trusts throughout North America. There is a laborers' training trust fund in British Columbia, there are two in Alberta, one in Saskatchewan, and one in Ontario, and just about every state south of the line has one.

The fact that the training program adds to the longevity of the work of the laborer on the job is most important. To be able to fix a piece of machinery when it breaks down, whether it be a vibrator or an air compressor, whatever you have—there is not a mechanic to fix it—you fix it. If you do not have the skills to fix it, or if you do not have skills to vibrate the concrete or to run the various pieces of equipment, you are laid off. The employer will call the union office and he will call for somebody who has the skill to do that work. Thus you are on the unemployment rolls.

The course curriculum—and I will just run this by you, Mr. Chairman and members of the committee, to give you an indication of the training schedule for 1980—is set up for the last part of the year. I am sorry, I do not have the first part of the year, but I have June 23 to 27th, a Bobcat course. The 30th to the 4th was closed for Dominion Day. July 7th to the 11th: Bricklayer Helper Basic course. July 14th to the 18: Bricklayer Helper Advanced course. July 21st to the 25th was a Curb and Gutter course. July 28th to the 1st was a Curb and Gutter course. From August 4th to the 8th was closed for the

[Translation]

Pour commencer par le commencement, je dois vous dire que les deux fonds en fiducie sont le résultat de négociations d'une convention collective avec l'industrie de la construction pour les travailleurs de ce secteur d'abord. La caisse du fond provient d'un accord global sur l'enveloppe salariale qui devait conduire à la création d'un fonds en fiducie. Il s'agirait d'un fonds paritaire représenté également par les deux parties contractantes.

Le but d'un tel fonds serait de mettre sur pied des programmes de formation pour aider les travailleurs à faire aux changements technologiques et autres qui se produisent à un rythme si rapide dans l'industrie de la construction. Mais surtout, nous ne voulons pas que le travailleur de la construction soit considéré comme un manoeuvre. Le mot «journalier» aujourd'hui et dans la présente décennie constitue une erreur d'appellation. Parler du travailleur comme d'un homme fort mais sans intelligence est une autre fausseté. On le reconnaît un peu plus chaque jour que le travailleur de la construction joue un rôle très, très vital dans cette industrie: pourquoi n'aurait-il pas droit à des programmes de formation spéciale qui le mettraient en mesure de bien remplir son rôle? Le travailleur de la construction n'est pas perçu comme un travailleur engagé à long terme.

L'idée de former les travailleurs a vu le jour dans les années 60 aux États-Unis, grâce aux démarches du Syndicat international des travailleurs auprès du gouvernement fédéral pour trouver le financement nécessaire. On a donc mis des fonds à la disposition du syndicat pour la formation de ses membres, et à partir de là, il existe aujourd'hui un programme de fiducie appelé Laborers' AGC Trust Fund qui est la fiducie mère de toutes les 50 fiducies de formation à travers l'Amérique du Nord. Il existe une fiducie pour la formation des travailleurs en Colombie-Britannique, deux en Alberta, une en Saskatchewan, une en Ontario, et presque chaque état au sud de nos frontières en a une.

Le plus important de tout ça, c'est que le programme de formation permet à un travailleur de se maintenir plus longtemps à son emploi. S'il faut réparer une pièce de machinerie qui fait défaut (qu'il s'agisse d'un vibreur ou d'un aéro-compresseur, peu importe), et qu'il n'y a pas de mécanicien disponible, c'est au travailleur à le faire. S'il n'est pas capable et s'il n'a pas la compétence qu'il faut pour vibrer le béton ou faire fonctionner les différentes pièces de sa machine, il est mis à pied. L'employeur appelle alors au bureau du syndicat pour trouver quelqu'un d'autre capable de faire le travail, et l'ouvrier mis à pied se retrouve sur les listes de l'Assurance-chômage.

Je vous remets ceci à vous monsieur le président et aux membres de votre comité pour vous donner une idée de notre programme de formation pour l'année 1980. Les cours sont ceux du deuxième semestre de l'année, je n'ai pas ceux du premier semestre. Donc: du 23 au 27 juin: «Bobcat»; du 30 juin au 4 juillet: fermé, fête de la Confédération; du 7 au 11 juillet: Aide-maçon (cours pour débutants); du 14 au 18 juillet: Aide-maçon (cours avancé); du 21 au 25 juillet: Cours sur les inclinaisons et les gouttières; du 28 juillet au 1^{er} août: Cours sur les inclinaisons et les gouttières; du 4 au 8 août: fermé,

[Texte]

Civic Holiday. August 11th to the 15th was a Bobcat operation. August 18th to the 22nd was a Curb and Gutter course. August 25th to the 29th was a Curb and Gutter course. September 1st to the 5th was closed for Labor Day. September 8th to the 12th, a Bobcat operation. From September 15th to the 19th, Pipelaying and Manhole Building; 22nd to the 26th, Pipeline and Manhole Building. September 29th to the 3rd of October, Pipelaying and Manhole Building. October 6th to the 10th, again Pipelaying and Manhole Building. From October 13th to the 17th, closed for Thanksgiving, which would be Laborers' AGC Conference—to be attended. October 20th to the 24th, Fencing, Bobcat, and Chain Saw on the Ghost property. October 27th to the 31st, a fencing course. November 3rd to the 7th, erect winter shelter. November 10th to the 14th, closed for Remembrance Day. November 17th to the 21st, Concrete Basic. November 24th to the 28th, Concrete Advanced. December 1st to the 5th is a Bricklayer Helper Basic. December 8th to the 12th is a Bricklayer Helper Advanced. December 15th to the 19th is a Bobcat. December 22nd through to January 2nd is closed for Christmas and New Year's.

Bear in mind, Mr. Chairman and Members of the committee, this trust fund is totally financed from those contributions of the collective agreement. What this entails is financing personnel, a director, instructors, and office. Capital cost for equipment is tremendous. As an example, if you have your Bricklayer Helper course, what is entailed in the Bricklayer Helper course is of course mixing mortar. Mixing mortar, you have to have the proper contents, and once you use it, it is just thrown away. It is very expensive.

The allowance for trainees also is very expensive. The industry and the union, when they set up the trust fund and had the whereas in the trust—it was intended that this be an industry training, and as an industry training they want to maintain that it is an industry training. The contractors working in that industry best know what they feel the construction laborers should be trained in. They know of the new technologies which come out in the plan specs. And when he is looking at a new job to tender, such as—as an example, north of Innisfail is the Dickson tunnel project, where at required are powder men, air-track drillers, and miners, who are very skilled people classified as laborers.

The one aspect I personally have found to be very frustrating, Mr. Chairman and members of the committee, is trying to get through bureaucracy. As an example, I am advised the interpretation of Section 39—and that is Section 39.(1) also of the Unemployment Insurance Act—requires a person to attend a course for two weeks before he receives approval from the Employment and Immigration Department to attend a course without having his benefits jeopardized. The point I do not understand, Mr. Chairman, is why two weeks? Why does that figure exist? Maybe it is applicable for some other particular reason; maybe for the indentured trades, et cetera,

[Traduction]

congé civique; du 11 au 15 août: "Bobcat"; du 18 au 22 août: Inclinaison et gouttières; du 25 au 29 août: Inclinaison et gouttières; du 1^{er} au 5 septembre: fermé, fête du travail; du 8 au 12 septembre: «Bobcat»; du 15 au 19 septembre: Pose de conduites et construction de bouche d'accès; du 22 au 26 septembre: Pose de conduite et construction de bouche d'accès; du 29 septembre au 3 octobre: Pose de conduites et construction de bouche d'accès; du 6 au 10 octobre: Pose de conduites et construction de bouche d'accès; du 13 au 17 octobre: fermé, Action de grâces et participation au congrès des travailleurs de la construction (AGC); du 20 au 24 octobre: Clôture, «Bobcat» et scie mécanique sur la propriété Ghost; du 27 au 31 octobre: cours sur les systèmes de clôture; du 3 au 7 novembre: construction d'abris d'hiver; du 10 au 14 novembre: fermé, jour du Souvenir; du 17 au 21 novembre: Initiation au béton; du 24 au 28 novembre: Cours sur le béton (avancés); du 1^{er} au 5 décembre: Aide-maçon (débutants); du 8 au 12 décembre: Aide-maçon (avancés); du 15 au 19 décembre: «Bobcat»; du 22 décembre au 2 janvier: fermé, Congé de Noël et du Jour de l'An.

Souvenez-vous, Messieurs, que le fonds en fiducie est entièrement financé par les contributions de ceux qui ont signé la convention collective. Cela implique le financement d'un personnel: un directeur, des professeurs et un bureau. Le coût en capital pour l'équipement est fabuleux. A titre d'exemple, si vous donnez un cours d'aide-maçon, il vous faut, évidemment, du mortier à mélanger, ce qui veut dire que vous devez avoir des contenants appropriés qui ne pourront servir qu'une seule fois. Et cela, c'est extrêmement coûteux.

L'allocation que nous donnons aux élèves nous revient aussi très cher. Quand l'industrie et le syndicat se sont entendus pour créer ce fonds en fiducie et définir ses objectifs, on avait convenu qu'il devait servir à former des travailleurs pour l'industrie; ils tiennent donc à ce qu'il en soit ainsi et que le fonds dispense une formation industrielle. Les entrepreneurs qui oeuvrent dans l'industrie de la construction connaissent mieux que quiconque les besoins des travailleurs en matière de formation industrielle. Ils sont au courant des nouvelles technologies qui entrent dans les spécifications des plans, et quand ils cherchent à présenter des soumissions pour un nouveau projet, comme par exemple le Projet du tunnel de Dickson au nord de Innisfail, ils font appel à des dynamiteurs, des perforateurs et des mineurs, etc. qui sont tous des travailleurs très qualifiés classés simples travailleurs.

Une chose que j'ai trouvée très décevante, Messieurs, c'est la bureaucratie gouvernementale. A titre d'exemple, on m'a informé que l'article 39, par. 1 de la Loi sur l'Assurance-chômage exige que quelqu'un ait suivi deux semaines de cours avant que le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration l'autorise à prendre un cours sans affecter ses prestations. Je me demande pourquoi deux semaines, Monsieur le président? Pourquoi ce chiffre deux? Il est peut-être là pour certaines raisons bien spéciales, peut-être pour les travailleurs engagés à long terme et tous les autres qui y sont tenus. Ces gens-là doivent absolument prendre différents cours pendant leur période d'apprentissage, etc.

[Text]

who have to—it is mandatory that they take various courses during their apprenticeship et cetera.

But when it comes to recognizing what the industry is trying to do for construction laborers, I would urge you, Mr. Chairman and members of the board, to have a look at that section. It does give us a great deal of concern, and I just cannot understand why we could not run a course, as an example, for one week, bearing in mind, Mr. Chairman and members of the committee, these courses are what are known as hands-on courses. They are not classroom courses. They are actually out on a construction site like those pictures you have in front of you, where you actually do hands-on training. If for example a Bobcat course were scheduled from June 23 to June 27th, which is one week, this particular Section 39.(1) is the governing section, which says a person who takes this course first of all is not eligible to remain on unemployment insurance and could be found to be in jeopardy.

My position, as I encourage you to look at that section, is to state that there be a variance for this as it affects our organization and our trust funds; that a union member from the hall taking a one-week course in Bobcat operation or curb and gutter or concrete for one week should be able to take that course. If he is receiving unemployment insurance benefits, he should be able to maintain receiving his unemployment insurance benefits, because if he does not, the fund has to pay it, which is very costly. After he has completed his course, the amount the unemployment insurance people would save over the longevity of his employment would more than substantially pay for the fact of him being able to take that course.

There are many, many various schemes through Employment and Immigration for training. One in particular is on-the-job training. Well, this is not on-the-job per se, but it is on-the-job on hands-off, recognized by the industry and by the union, and in that fashion it is hands-on training and yet an allowance from government for Employment and Immigration in funding to be for training on the job, with the various stipulations—I see that there should be an allowance also for training on the job, which is actually off the job, by industry; which is not just one employer, but multi-employers. It is a multi-employer concept.

I have, as an example, Mr. Chairman, members of the committee, a whole file of correspondence dealing just with that Section 39(1). We even engaged a lawyer in Calgary to review that and get an interpretation of it. It has been the first frustration—which is a major factor of the fund: to pay per diem to those various trainees who take the course.

Apart from that, the second basic point I would urge you to look at, Mr. Chairman and members of the committee, is that there are many, many funds which Employment and Immigration offer funding for, of which I personally would categorize many as somewhat of a welfare nature. Where you have

[Translation]

Mais quand il s'agit de reconnaître ce que l'industrie essaie de faire pour les travailleurs de la construction, je vous prie, Messieurs, de regarder cet article. Il nous préoccupe beaucoup, et je n'arrive pas à comprendre pourquoi nous ne pouvons pas donner un cours d'une semaine, par exemple, si l'on tient compte que ce ne sont pas des cours théoriques dans une salle, mais ce qu'il est convenu d'appeler des cours d'apprentissage pratique. Ils se donnent effectivement à l'extérieur, sur les chantiers de construction, comme vous pouvez le voir sur les photos que vous avez devant vous. Si par exemple, on avait prévu une «opération Bobcat» du 23 au 27 juin, ce qui donne une semaine, ce fameux article 39, par. 1 devient la clé de toute interprétation puisqu'il déclare que celui qui suit ce cours ne peut pas continuer de figurer sur les listes de l'Assurance-chômage, et qu'il se trouve donc en danger de perdre ses prestations.

Si je vous demande de regarder cet article, c'est que je suis en désaccord total avec lui dans la mesure où il touche à notre organisme et à nos fonds en fiducie, et qu'un membre du syndicat qui prend un cours d'une semaine dans une «opération Bobcat», sur les gouttières ou le béton, devrait être autorisé à le faire sans préjudice. S'il recevait une prestation d'Assurance-chômage, il devrait continuer de la recevoir. Car s'il cesse de recevoir sa prestation, le fonds est obligé de compenser, et cela revient très cher. À la fin du cours, l'argent que la commission d'Assurance-chômage n'aura pas à payer à ce travailleur, parce qu'il aura pu garder longtemps son emploi, dépassera amplement les montants qu'on lui consentirait pour lui permettre de suivre ce cours.

Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a créé beaucoup de programmes de formation de la main-d'œuvre. L'un, en particulier, est le programme de formation en milieu de travail. Évidemment, notre programme n'est pas, en lui-même, un programme de formation en milieu de travail, mais il pourrait être considéré comme tel, vu qu'il est reconnu par l'industrie et par le syndicat. Il deviendrait ainsi éligible à la subvention du ministère pour ce genre de programme, avec les diverses conditions qui y sont attachées. D'après moi, il devrait y avoir aussi une allocation pour la formation en milieu de travail même si, en réalité, cela se passe en dehors du milieu de travail, par l'industrie, ce qui ne veut pas dire un seul employeur, mais plusieurs. Il faut en arriver au concept de l'employeur multiple, le multi-employeur.

J'ai réuni toute la correspondance portant uniquement sur cet article 39, par. 1, et elle remplit un plein tiroir de mon classeur. Nous avons même recouru à un avocat de Calgary pour étudier la question et nous donner un avis juridique: à notre grande déception, le fonds devait payer un *per diem* aux apprentis qui suivent le cours, et cela est très important pour nous.

Un autre point sur lequel je voudrais attirer votre attention, Messieurs, c'est le fait que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration offrent des fonds pour le financement d'un grand nombre de projets que moi, je place dans la catégorie de l'assistance sociale. Quand vous avez des fonds de fiducie

[Texte]

legitimate recognized trust funds, which have to follow the intent of the trust and the guidelines of the trust, and when these particular funds approach the various departments of government, they should be recognized as an industry within society trying to upgrade the skills, trying to improve the longevity of employees, and generally trying to improve circumstances as they exist within that industry, where they come from, without having to go through the frustration, which normally exists, of the red tape; as, we do not really know who you are and how we can treat you; yet an individual employer can be treated very easily on receiving moneys for training on the job, and whether or not that actually happens is left within the department to scrutinize.

I have probably missed some of the points I wanted to say to you. Nevertheless, if I can answer any questions at this point, Mr. Chairman and members of the panel . . .

The Chairman: Thank you very much. I will commence by saying the committee is meeting in Calgary next Wednesday on the 8th of October, so if you do recall some of the points you have missed and we do not identify them in the questioning, we would be glad to see you back.

Mr. Hartman: Where will you hold the hearings, sir?

The Chairman: I believe it is the Calgary Inn, next Wednesday; and we are in Edmonton on Thursday. So there are a couple of other opportunities in the next 10 days, if you do recall something.

Mr. Hartman: Yes.

The Chairman: It is our pattern—I have questions, but I would defer to Mr. Lonsdale—I think I called him Mr. Tobin earlier; Mr. Tobin is another member on our committee—but to Mr. Lonsdale, to commence the questioning, and I will follow up.

Mr. Lonsdale: I am a little intrigued by the Section 39.(1) problem you are encountering. I think that could warrant some further investigation, because I tend to agree with you that in the case of the construction industry it may be very handy for an individual to receive a week or two of training, which might be able to put him in a position where he could do some kind of work. I know the construction industry is finding itself in a shortage in some of the more—how do you call them—the more skilled trades of the construction industry. I think there is a recognition that certain calibres of work in construction, such as bricklayers and those kinds of things, are becoming recognized as trades in decline. Something has to be done with finding more people willing to go into that kind of thing.

I wonder if one week is sufficient, though, to train somebody adequately who has not previously had any training in that respect. Or are you taking people from one section of the construction industry and briefly training them to do something else? Say a backhoe operator: are you going to bring him in and let him run a bulldozer or something like that and train him on that? Is that the kind of thing you are doing, or are you taking somebody from completely outside the construction

[Traduction]

légitimement reconnus qui ont l'obligation de respecter l'objectif et les directives de la fiducie, et quand ces fonds-là se présentent au gouvernement, ils devraient avoir le statut d'une industrie à l'intérieur d'une société qui essaie de promouvoir les compétences, de prolonger la durée des emplois, et de manière générale, d'améliorer les conditions actuelles dans l'industrie. C'est l'industrie qui les a créés, ces fonds, ils devraient donc avoir ce statut sans avoir à subir toutes les tracasseries administratives que nous connaissons. On ne sait pas exactement qui nous sommes ni comment nous traiter, alors qu'un employeur individuel peut être traité très facilement et recevoir de l'argent pour assurer la formation sur le tas. Et encore, c'est au ministère à vérifier pour voir si cet argent reçu n'a pas servi à autre chose.

J'ai probablement oublié certaines choses que je voulais vous dire, mais je répondrai volontiers à vos questions, si vous en avez.

Le président: Merci beaucoup. Je commencerai par vous apprendre que le comité siégera à Calgary, mercredi prochain 8 octobre. Si d'ici là vous vous rappelez ces choses que vous aviez l'intention de nous dire et que nos questions n'auront pas ramenées à la surface, nous serons heureux de vous revoir à Calgary.

M. Hartman: Où allez-vous tenir vos audiences?

Le président: Je crois que ce sera au Calgary Inn mercredi prochain. Nous serons à Edmonton, jeudi. Donc, vous avez deux autres occasions dans les dix prochains jours si vous vous rappelez quelque chose.

M. Hartman: Oui.

Le président: C'est notre façon de procéder: j'ai des questions, mais je passe d'abord la parole à M. Lonsdale. Je crois que je l'ai appelé M. Tobin tout à l'heure. M. Tobin est un autre membre de notre comité. Donc, à M. Lonsdale d'abord pour ses questions, et je reviendrai par la suite.

M. Lonsdale: Ce fameux article 39, par. 1 m'intrigue un peu à propos des difficultés qu'il vous occasionne. Je crois qu'il nous faudrait une enquête plus poussée, parce que je suis porté à croire avec vous que dans le cas de l'industrie de la construction, il peut être très pratique pour un individu de recevoir une formation d'une semaine ou deux pour l'aider à se trouver en mesure d'occuper un emploi quelconque. Je sais que l'industrie de la construction fait face actuellement à une pénurie de main-d'œuvre dans les métiers les plus . . . comment dites-vous encore? les plus spécialisés. Je crois qu'on reconnaît que certains types de métiers dans la construction tels les maçons et quelques autres du genre sont à leur déclin. Il faut absolument faire quelque chose et trouver plus de gens qui accepteraient de pratiquer ces métiers.

Je me demande, quand même, si une semaine suffit pour former adéquatement quelqu'un qui ne s'y connaît pas du tout. Ou bien, prenez-vous des gens d'un secteur de l'industrie de la construction et vous leur donnez une formation rapide pour les rendre capables de faire quelque chose d'autre? Disons que vous prenez un opérateur de pelle mécanique, par exemple: l'amenez-vous sur le chantier et l'initiez-vous au fonctionnement d'un bulldozer ou de quelque chose du genre? Est-ce le

[Text]

industry and bringing him in to train him on these quickie courses?

Mr. Hartman: First of all, Mr. Lonsdale and Mr. Chairman, we are speaking specifically now within the trade jurisdiction encompassing Laborers' jurisdiction. All other organizations are covered under the various apprenticeship guidelines within various tradesmen's qualification acts of various provinces. So we are now talking within the Laborers' jurisdiction.

As an example, I will refer to home here now, in northern Saskatchewan. The position of the provincial government is that employment should be for northerners during construction phases of the uranium industry and also during production phases. That position had long been advocated by our organization, the Laborers' Union. It was advocated and it was carried out when the first mine was built at Wollaston Lake. We felt that mine should be supplied by northern residents; and it was. The mine at Cluff Lake—the figures are that about 247 northerners were laborers on that particular job, out of the total complement, which is a very high percentage. So you have all the new people from the north.

Two things are involved: first, familiarity with construction and familiarity with construction practices. Although the courses are not long in duration, the aspects of trying to familiarize oneself with basic aspects in all phases is the start. We will also have courses for blueprint reading, for laser beams, et cetera, foreman's course of longer duration and more refined. But to give new entrants into the construction industry a basic background, a two-week course or a one-week course, which is eight hours every day, running a machine, is felt by management and by union to be sufficient. The structuring is left to the director. The point is that no matter how long the course, if it were recognized that one week is sufficient for a particular course, Section 39.(1) should not be a stumbling block for a one-week course.

Mr. Lonsdale: I think I will let you proceed.

The Chairman: In the labor union for construction laborers, it sounds to me as if you are very anxious through your training programs and so on to increase the supply of skilled labour.

Mr. Hartman: Yes, we are.

The Chairman: In some of the trade groups, there is a tendency to have a closed door. Are you telling us that is not characteristic of the group you represent, in fact we are still in such a shortage situation that there is quite considerable pressure to increase the supply of skilled people, and that is the need you are meeting?

[Translation]

genre de choses que vous faites? Ou bien prenez-vous quelqu'un de complètement étranger à l'industrie de la construction à qui vous donnerez des cours de formation si rapide?

M. Hartman: D'abord, monsieur Lonsdale et monsieur le président, ce que nous disons ici concerne expressément la législation du travail incluant les travailleurs. Toutes les autres organisations sont soumises à diverses directives d'apprentissage dans le cadre de diverses lois provinciales sur la qualification des travailleurs. Nous parlons donc dans le cadre de la législation du travail et des travailleurs.

A titre d'exemple, je prendrai la situation actuelle chez-nous dans le nord de la Saskatchewan. La politique du gouvernement provincial est la suivante: il faut engager les gens du nord de la Saskatchewan durant les phases de la construction et de la production de l'industrie de l'uranium. Notre organisme, le syndicat des travailleurs, s'est fait longtemps le défenseur de cette position. Nous l'avons invoquée, et nous l'avons fait respecter lors de la construction de la première mine à Wollaston Lake. Nous avons dit que cette mine ne devait engager que les résidents du nord, et c'est ce qui a été fait. Pour ce qui est de la mine de Cluff Lake, les statistiques indiquent que près de 247 travailleurs sur l'ensemble étaient des résidents du nord, ce qui représente un très haut pourcentage. Vous avez donc tous ces nouveaux ouvriers en provenance du nord.

Cela implique deux choses: la familiarité avec la construction, et la familiarité avec les entreprises de la construction. Bien que les cours soient de courte durée, le fait de voir quelqu'un essayer de se familiariser avec les aspects fondamentaux à tous les stades de la construction est un départ. Nous aurons aussi des cours de lecture de plan, des cours sur les rayons laser, etc. un cours de contremaître qui seront plus longs et plus élaborés. Mais l'employeur et le syndicat trouvent qu'un cours d'une durée d'une ou de deux semaines à raison de 8 heures par jour, est suffisant pour donner une formation de base à un débutant dans la construction, lui apprendre à faire fonctionner une machine. La structure du cours est laissée à la discrétion du directeur. L'important, c'est que, quelle que soit la durée du cours, s'il est reconnu qu'une semaine est une durée raisonnable pour un cours donné, l'article 39, par. 1 ne devrait pas constituer une pierre d'achoppement pour un cours d'une semaine.

M. Lonsdale: Je crois que je vais alors vous laisser poursuivre.

Le président: Vous du syndicat des travailleurs de la construction, vous me donnez l'impression, par vos programmes de formation, d'avoir vraiment à cœur l'accroissement de la main-d'œuvre qualifiée.

M. Hartman: C'est exact, monsieur le président.

Le président: La tendance dans certains corps de métiers, c'est d'avoir des ateliers fermés. Voulez-vous me dire que ce n'est pas le cas pour le groupe que vous représentez? Qu'en fait, devant la situation de pénurie où nous sommes placés, vous êtes soumis à de fortes pressions pour augmenter le nombre d'ouvriers qualifiés, et que c'est précisément ça que vous faites?

[Texte]

Mr. Hartman: That is the need we are meeting. When one reads the news media on shortages of skilled people, yes, that is correct. When you look at other provinces and you look at this province, that is correct. But do not misunderstand that the laborer is not a skill of his own, and there definitely exists that shortage of laborers. Just to have a new entrant come and work on construction, be he meeting with government policy of a northerner or be he a new person the union takes in—we feel strongly there should be some training for this person, and we feel strongly there should be training for those people who have been union members and who have worked in construction for many years, to take laser-beam courses for pipe-laying, to take blueprint reading, to take foreman's courses. Those are all necessary and required.

The Chairman: Do you have any information on the relationship between training and reduction in industrial accidents within the category of worker you represent? Have you any proof that training does in fact assist in health and safety?

Mr. Hartman: Yes, Mr. Chairman. I can speak directly for the Calgary trust fund on this matter. When the Province of Alberta implemented the section that—I believe it is five people or more—there should be a person on the job site with a St. John Ambulance ticket, one of the courses we immediately implemented in that training program was the St. John Ambulance ticket course for a portion of the course. So they would in fact get their ticket, and then safety courses were offered in conjunction with the Department of Occupational Health and Safety. The St. John Ambulance ticket person on the job fills a recognized, needed function in construction, apart from the intent of Occupational Health and Safety, which says people have the right not to work in unsafe conditions. But on construction, for a new person not to stop to observe or to recognize hazards is very important. If he is a green person, then he certainly may not be thinking and he may not immediately recognize a potential hazard which exists.

So apart from the hands-on training and apart from the safety aspect of it, it is a fact—I do not have figures for you, but yes, it is indeed a fact that trained people are less susceptible to accident. Accidents still happen, but over and above a person who has not worked in that particular industry, which is a fast-moving industry where production always takes precedence, there is no time. You roll your cigarette behind the barn so the foreman does not even see it. But yes, accidents for the trained person—I wish I had some figures for you, but it is a fact, and I say that from my years of experience.

The Chairman: Within the group you represent, do you have an attitude towards geographic mobility? Specifically, are there barriers? You gave us some indication you felt jobs should go to local people. I do not know how strong that was.

[Traduction]

M. Hartman: C'est le besoin que nous essayons de satisfaire, monsieur le président. Quand on lit ce qu'écrivent les journaux sur le manque de main-d'œuvre qualifiée, oui, vous avez raison. Quand vous considérez la situation dans les autres provinces et chez nous vous avez raison. Mais le travailleur n'est pas qualifié du simple fait qu'il est un travailleur; il existe donc un manque de travailleurs qualifiés. Quand un travailleur entre dans l'industrie de la construction—fût-il un résident du nord, donc en conformité avec la politique du gouvernement, ou fût-il un nouveau venu dans le syndicat—nous croyons fermement qu'il doit recevoir une certaine formation, et nous croyons non moins fermement que les anciens membres du syndicat qui ont travaillé longtemps dans la construction devraient prendre des cours sur les rayons laser, pour la pose des conduites, des cours de lecture de plan et des cours de contremaître. Tous ces cours sont nécessaires et ils en ont besoin.

Le président: Dans la catégorie de travailleurs que vous représentez, avez-vous une idée entre la formation des travailleurs et le nombre d'accidents? Avez-vous des preuves attestant que la formation aide à la santé et à la sécurité au travail?

M. Hartman: Oui, monsieur le président, et là-dessus, je peux parler directement pour le fonds de Calgary. Quand la province de l'Alberta forma cette section de cinq individus ou plus, je crois, il fallait sur les lieux de travail quelqu'un qui soit un détenteur de la carte des Ambulanciers St-Jean. Nous avons immédiatement introduit un cours des Ambulanciers St-Jean dans notre programme de formation pour permettre aux travailleurs d'avoir leur carte d'Ambulancier St-Jean. Puis, conjointement avec le ministère de la Santé et de la Sécurité au travail, nous avons offert des cours sur la sécurité. Le travailleur qui possède sa carte d'Ambulancier St-Jean remplit une fonction reconnue et nécessaire dans la construction, indépendamment de l'intention du ministère de la Santé et de la Sécurité au travail qui reconnaît au travailleur le droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses. Mais pour un nouveau venu dans la construction, il est très important d'être vigilant et toujours conscient des dangers. S'il est un novice sans expérience, il peut manquer de prudence et ne pas voir immédiatement le danger réel auquel il s'expose.

Donc, mis à part l'apprentissage pratique sur le chantier et son aspect de sécurité, c'est un fait, même si je n'ai pas de chiffres là-dessus, oui, c'est un fait que ceux qui ont reçu une formation adéquate sont moins sujets à être victimes d'accidents. Il se produit des accidents quand même, si en plus, on considère le cas de quelqu'un qui n'a jamais travaillé dans cette industrie en mouvement accéléré où le rendement est maître de tout, les accidents sont vite arrivés. Le temps de rouler une cigarette en cachette, et l'accident arrive sans que le contremaître ait le temps de s'en rendre compte. Oui, les accidents arrivent aussi à ceux qui ont été formés. J'aimerais pouvoir vous citer des chiffres, mais c'est un fait, croyez-en ma longue expérience.

Le président: Qu'en est-il de la mobilité géographique des travailleurs dans le groupe que vous représentez? Plus clairement, existe-t-il des barrières? Vous avez exprimé vos préférences tout à l'heure en affirmant que les emplois devraient

[Text]

One of the things we are trying to address in a policy sense is the mobility issue. We are trying to identify where the barriers are and whether or not there is a good policy sense of getting over some of the barriers.

Mr. Hartman: When you sort out all aspects of mobility and the technical aspects of policies—government policies, owner policies, policies of local people—I guess predominance takes place over the local people in most situations of large scale, be they the uranium industry in Saskatchewan now or the pipeline in southern Alberta. Local people should be incorporated into the labor force on those projects. Our organization is meeting that need. Yet there is the fact of the mobility which has to exist, and you have to have the skilled person. The job must be completed. To vibrate concrete, you have to have an experienced vibrator man. If you do not, you are spending thousands and thousands of dollars for nothing. That is a demand of the industry and no matter which way you cut it, that function has to be performed by a person who knows how to perform it. You cannot take a green man and have him vibrate concrete. On pipeline, you have to have various experienced pipe-line people, in various aspects of that line. That is true, and it has to be recognized within the policy.

So you have a mix of both, Mr. Chairman and members of the committee. Mobility for skilled people has to be maintained. The question of local people should be encouraged where it is feasible, and certainly where the employer and the union recognize it can work. In areas of high unemployment where you have a large mobile force coming in, you just have political problems.

The Chairman: Thank you.

There are two other witnesses and our termination time for this afternoon is 5.00 o'clock. We commence again at 7.30.

I do not know, Mr. Lonsdale, if you have anything further.

Mr. Lonsdale: No.

The Chairman: If I could take one more minute, you alluded to the difficulty of recognition of your trust. I am left wondering whether there is a tax difficulty there in recognizing you as an educational institution. I think you said Manpower specifically in some of its programs had trouble with recognizing you, because you are not a junior college or a structured educational institution in the same sense as a vocational school. I wonder if you just might clarify what you think the difficulties are, and if you have a suggestion for us which might resolve some of them, I think we would welcome that as well.

[Translation]

aller d'abord aux résidents de l'endroit. je ne sais pas s'il s'agit d'un sentiment fortement partagé. Un point auquel nous voulons nous attaquer de manière rationnelle est cette question de la mobilité de la main-d'œuvre. Nous essayons de connaître les cas où il existe des barrières, et nous nous demandons dans quelle mesure la sagesse commande de les faire disparaître.

M. Hartman: Quand vous considérez la mobilité dans tous ses aspects ainsi que les aspects techniques des politiques qui la régissent—politiques gouvernementales, politiques du propriétaire et les politiques des gens du milieu—je crois que dans la plupart des situations de grande envergure, la préférence va aux gens du milieu, que ce soit l'industrie de l'uranium, aujourd'hui, en Saskatchewan, ou le pipe-line du sud de l'Alberta. Les gens du milieu doivent faire partie de la main-d'œuvre pour ces projets. Notre organisation se conforme à cette nécessité. Mais il faut garder une certaine forme de mobilité, c'est un fait, et il y a aussi la nécessité d'avoir l'individu compétent. Le travail doit être mené à bien. Pour vibrer le béton, vous devez avoir quelqu'un qui s'y connaît, un vibreur d'expérience. Sinon, vous gaspillez des millions et des millions de dollars en pure perte. C'est une exigence de l'industrie, et peu importe la façon dont vous vous y prenez, cette fonction doit être remplie par quelqu'un qui le sait. Vous ne pouvez pas prendre un novice et lui demander de vibrer le béton. S'il s'agit d'un pipe-line, vous devez avoir plusieurs types de travailleurs compétents dans divers aspects de ce genre de travail. Cela est vrai, et il faut en tenir compte dans l'établissement d'une politique.

Vous avez donc un mélange des deux. Il faut encourager l'embauche des gens du milieu là où c'est possible, et certainement là où l'employeur et le syndicat reconnaissent que cela peut se faire. Dans les régions où le taux de chômage est élevé, si vous introduisez une grande main-d'œuvre mobile, vous vous attirez tout simplement des problèmes d'ordre politique.

Le président: Merci.

Il nous reste encore deux témoins et nous devons finir à 17 heures. Nous reprendrons nos audiences à 19 h 30.

Je ne sais pas si vous avez d'autres questions monsieur Lonsdale?

M. Lonsdale: Non.

Le président: Je peux prendre encore une minute? Vous avez fait allusion à la difficulté de faire reconnaître votre fiducie, et je me demande si c'est pour une question d'impôt qu'on ne veut pas vous reconnaître comme institution scolaire. Vous avez dit explicitement, je crois, que le ministère de la Main-d'œuvre éprouvait des difficultés dans le cadre de certains de ses programmes, à vous reconnaître parce que vous n'êtes pas une école secondaire ou une institution scolaire bien structurée à la manière d'une école professionnelle. Je me demande si vous pouvez préciser pour nous ces difficultés telles que vous les voyez, et si vous pouvez nous faire quelques propositions qui pourraient les diminuer un peu, nous en serons très heureux.

[Texte]

Maybe Mr. Guertin, our researcher, could make sure we have a name and address and some contact in case you have other data we should go over.

Mr. Hartman: Mr. Chairman, I could answer in this fashion. The basic suggestion I would make to you and members of the committee is that when an individual employer applies to Immigration under the various auspices of the many schemes they have, they are processed in due course within that sector quite satisfactorily. When a multi-employer group such as ours comes in—example: one contractor saying, we will not want to be refunded for training all our foremen—fine; there does not seem to be a problem. But when a multi-employer group comes in and says, Okay, we are going to train many, many construction laborers; we are not an institution; there is our site if you want to look at it—we just do not seem to receive the same recognition. And yet every construction employer working in the industry and employing laborers is part of this trust.

The Chairman: So it is an industry with cycles up and down. A particular constructor would need a large labour force one day and a small one the next day; but the other guy across the road needs that labour force the next day. So you have found this kind of co-operation between your union and the employers to be satisfactory, but you are having trouble getting it recognized, with red tape at the government level?

Mr. Hartman: That is right. The way they looked at us when we asked them about workmen's compensation coverage for the trainees is which group it would be put in. That was a monumental task until they phoned the people in Ontario and found out that we were in fact covered in Ontario under workmen's compensation. This is a bouquet for the east this time. They had handled the situation and you guys can go and do the same thing out west, in that aspect. But we are hoping, rightfully within your name of "Opportunities for the 80s", our trust funds can play a part in the opportunities for the eighties and play a vital part in training construction labourers, which, I reiterate, are important persons working on a construction job; very important. To make the labourer's employment longer, to increase his ability to get employment, to increase his ability to maintain his employment—the longevity of it—is hopefully the role we can play. Hopefully, when we are part of society in trying to play that role, you would look at some of these sections we are having problems with.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Hartman: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Maybe we will see you in Calgary next Wednesday.

Mr. Hartman: I hope so.

[Traduction]

Peut-être que monsieur Guertin, notre recherchiste, peut prendre vos coordonnées de façon à prendre contact si jamais vous avez du nouveau à nous communiquer.

M. Hartman: Monsieur le président, je vous répondrai comme suit: la proposition fondamentale que je peux vous faire à vous et aux autres membres du comité, c'est de voir que quand un employeur adresse une demande à l'un des divers services du ministère, il n'attend pas indûment pour obtenir une réponse satisfaisante, mais quand un groupe multi-employeur comme le nôtre, se présente... Par exemple, un entrepreneur qui dit: Nous ne voulons pas nous faire rembourser pour la formation de nos contremaîtres, ça ne semble pas être un problème. Mais quand un multi-employeur vient nous dire: D'accord, nous allons former beaucoup, beaucoup de travailleurs de la construction; nous ne sommes pas une institution; il y a notre chantier, si vous voulez y jeter un coup d'œil, nous n'avons pas du tout l'impression d'être aussi bien reconnus. Et pourtant, chaque entrepreneur en construction qui œuvre dans cette industrie et qui emploie des ouvriers est membre de cette fiducie.

Le président: C'est donc une industrie avec des hauts et des bas; un constructeur peut avoir besoin d'un grand nombre d'ouvriers un jour, et de beaucoup moins, le lendemain, alors que c'est son voisin de l'autre côté de la rue qui, à son tour, devra faire appel à cette vaste main-d'œuvre journalière. Ainsi, vous l'avez trouvé satisfaisante, cette forme de coopération entre votre syndicat et les employeurs, mais vous n'arrivez pas à la faire reconnaître à cause des tracasseries administratives au niveau du gouvernement?

M. Hartman: C'est exact. Ils avaient une façon de nous regarder quand nous sommes allés leur demander des renseignements sur la couverture à accorder en réparation des accidents de travail pour les apprentis. Ils ne savaient pas dans quel groupe il fallait classer ces gens. Cela représentait pour eux un problème énorme jusqu'au jour où ils ont téléphoné en Ontario pour apprendre que là, nous étions effectivement couverts pour les accidents de travail. Ils n'en revenaient pas, en Ontario, cette fois-là, de voir que vous ici, dans l'Ouest, vous étiez incapables de faire comme eux et de prendre vos responsabilités. Mais nous espérons, avec raison, étant donné votre titre «perspectives pour les années 80» que nos fonds en fiducie pourront jouer un certain rôle dans ces perspectives des années 80 et rempliront une fonction vitale dans la formation des ouvriers de la construction, qui sont tous, je le répète, des gens très importants, qui se trouvent à travailler sur un chantier de construction. Et notre rôle, nous le voyons en aidant les ouvriers à prolonger la durée de leurs emplois, à augmenter leurs chances d'obtenir un emploi et de le garder longtemps. Nous souhaitons que le jour où la société nous reconnaîtra ce rôle, vous saurez vous tourner vers certaines de ces sections qui nous causent des ennuis.

Le président: Merci beaucoup.

M. Hartman: Merci, monsieur le président.

Le président: Nous espérons vous revoir à Calgary, mardi prochain.

M. Hartman: Je l'espère, moi aussi.

[Text]

The Chairman: Okay.

I have on my list two more witnesses, Mr. Wallace and Mr. Hazeltine. Am I correct that those are the only two? Would anybody else like to talk to us?

It might be wise to indicate that we have a maximum of twenty minutes—so that we save enough time. It may be shorter, it may be longer.

Mr. Wallace, could you begin with your name and an indication of the group you are representing?

Mr. Norman Wallace: Past President, Saskatoon Construction Association): Mr. Chairman, my name is Norm Wallace. I am with the Saskatoon Construction Association. My role is past president of the board. In fact, I am a private enterpriser—kind of a rare breed here this afternoon.

If I could make a few comments—I am a bit disappointed listening to the proposal. I was hoping to learn something from your group and discussions of where we would be in the eighties. We are vitally concerned in Saskatchewan—I am not prepared, and I apologize for that, but I would like to make a few comments on where we stand as an industry.

My sentiments go out to the previous speaker. Some of my sentiments are opposite to Frank's in that I am putting him out of business in many areas. I am from the old country, as you gather, and there, years ago, we used to see all these people on the sides of the road. I was just drawing a picture here today of what Frank is up against. I used to mention, why have you all those people with brushes and shovels fixing the road when in Canada we have a machine? And their answer was, well, you are very clever over there, but what do you do with all these people we have on the shovels and brushes?

Today Frank was mentioning lasers, and I would have to say that I am supplying lasers to eliminate labor. We do not need these tradesmen any more. We are supplying the biggest pumps in North America into Saskatchewan, and I am the culprit doing it. We are also supplying the biggest cement finishers. We are supplying the biggest screens made in history. And why? To eliminate labour.

That should be a concern which comes from Frank rather than me, but I am expressing it, and I think you have to look at these problems. I make a good living out of them. Things have never been so good as they are now in Saskatchewan. But on the other hand, you are sitting here today asking the questions of me, where are going in the eighties? That concerns me, because I have seen the British Isles go down the road with these problems, and I would hate to think a country like Canada, which has such opportunity, would follow the same lines.

If we bring it back to Saskatchewan, I will make the statement to you today as a group that we have no unemployment. We have a very hard time finding labourers, tradesmen, or whatever. Your question was a good one. You asked Frank, is there a geographical problem from area to area? I believe

[Translation]

Le président: Bon, j'ai encore deux noms sur ma liste:

Monsieur Wallace et Monsieur Hazeltine. Est-ce bien ça? Y a-t-il quelqu'un d'autre qui aimerait nous parler?

Ce serait bien d'indiquer qu'il ne nous reste qu'une vingtaine de minutes, au plus; cela nous fera sauver du temps.

Monsieur Wallace, voulez-vous commencer par nous dire votre nom, s.v.p., et le groupe que vous représentez?

M. Norman Wallace (ex-président de l'Association de la Construction de Saskatoon): Monsieur le président, je m'appelle Norman Wallace, et je suis membre de l'Association de la construction de Saskatoon dont je suis l'ex-président. En fait, je suis un entrepreneur privé, une espèce plutôt rare ici, cet après-midi.

Si je peux faire quelques remarques, je dirai que je suis un peu déçu de ce que j'ai entendu. J'étais venu ici pour apprendre quelque chose de votre groupe et de vos discussions sur la place qui sera la nôtre dans les années 80. C'est pour nous d'un intérêt vital en Saskatchewan. Je vous prie de m'excuser, car je ne me suis pas préparé, mais j'aimerais faire quelques remarques sur la position de notre industrie.

Je ne partage pas du tout l'avis du témoin qui m'a précédé. Je m'oppose aux idées de Frank, en ce sens que dans bien des cas, je contribue à le mettre en faillite. Je viens du vieux pays, comme vous pouvez le comprendre, et là, depuis des années que vous voyiez ces gens sur les bords du chemin. J'essayais justement de me représenter ici, ce à quoi Frank s'oppose aujourd'hui. Je disais: Pourquoi tous ces gens armés de pelles et de brosses pour réparer les routes, quand, au Canada, nous avons la machinerie nécessaire? Et l'on me répondait: «Bien, vous êtes bien fins vous autres, là-bas; mais que ferez-vous de tous ces gens avec leurs pelles et leurs brosses?»

Frank a parlé des aujourd'hui, et je devrais vous dire que je fournis des lasers justement pour éliminer ces travailleurs journaliers. Nous n'avons plus besoin de cette main-d'œuvre. Nous avons, maintenant, en Saskatchewan, la plus grosse pompe de l'Amérique du Nord, et c'est moi le coupable; nous avons fourni aussi les plus grosses machines à polir le ciment et les plus grosses «cribles mécanique» qu'on ait jamais vues. Et pourquoi? Pour éliminer le travail journalier.

C'est plutôt Frank et non pas moi qui aurait dû s'inquiéter de ces choses-là, mais si j'en parle, c'est pour vous inviter à vous y arrêter. Quant à moi, je gagne bien ma vie ainsi, et je peux vous dire que les affaires n'ont jamais été aussi bonnes en Saskatchewan. Mais d'un autre côté, vous êtes assis là, et c'est à moi que vous demandez ce que sont les perspectives pour les années 80. Cela m'inquiète un peu, parce que j'ai vu les Îles britanniques descendre la pente avec ses problèmes, et il me déplairait souverainement de penser qu'un pays riche en ressources comme le Canada puisse suivre le même chemin.

Si nous revenons à Saskatchewan, je peux vous affirmer que le problème du chômage n'existe pour nous. Au contraire, nous avons toutes les difficultés du monde à recruter des journaliers, des manœuvres ou autres ouvriers. Vous avez posé une bonne question tout à l'heure, quand vous demandiez à Frank s'il y

[Texte]

there is. And I think it has to be looked at. Some of the tradesmen of Ontario do not necessarily fit into Saskatchewan. We get very co-operative people out of the Maritimes and within a few months they miss the ocean. So we are tied in with training them to the Saskatchewan ways only to lose them, which costs us a lot of money. So there is a shortage of skilled trades. We had people in our construction association from Ontario last week, wanting to open up, only to tell them they would not be able to find superintendents in Saskatchewan and to take a real look at it.

Let us bring it back to the local work force. We had a native person speak here today. You asked him to make a presentation. We are answering that in our own way as an industry in Saskatchewan. The government is trying to put these native people into the work force. I have the privilege of supplying one of the largest projects in our history, pipe-wrap in St. Walburg. It is up near Lloydminster. Every person on that job is native. There is no discrimination. There are women and men and I am going to say today, we have never seen such fine workmanship. The average installation per day per person is 1300 feet. The average in Saskatoon is 200. The average on the industrial jobs in Alberta is 1200. These are some things to think about. We are successfully bringing these people into our work force and they are working well.

I am speaking personally now, and I am going to say to you perhaps—we talk about these mega projects, and if one of them hits Saskatchewan or Alberta, like the Cold Lake project, that would take 8,000 to 10,000 people. That is our total work force in Saskatchewan. I am here to say to you today that is a great concern to us. I do not know how many of these may be released in the next—but in the eighties we know some of them are going to go. We know we will be confronted with that problem. And perhaps you will not get Europeans like myself to come to Canada today. Things are better in Europe. Perhaps we should take a look like the Egyptians or the Saudis do and hire it out. Perhaps Canadians are prepared to sit at home and we should pay them to do that. It may even be cheaper to hire it down to Koreans and pay them to do the job and send them home when we are done. This is a pretty strong statement, but we should look at it. Then we would not have all these labour and shut-down problems.

Mr. Chairman, those are some other strong statements I have made. I would hope we could get some discussion out of it. We are concerned about the shortage of labour people in our province.

That completes my statement.

[Traduction]

avait un problème de chômage géographique, variant d'une région à l'autre. Pour ma part, je crois qu'il en existe un, et qu'il faudra l'étudier sérieusement. Certains ouvriers qui nous viennent de l'Ontario ne conviennent pas nécessairement à nos besoins en Saskatchewan. Il nous vient du monde plein de bonne volonté en provenance des Maritimes, et après quelques mois la mer leur manque. Nous sommes donc pris pour former ces gens à la mode de la Saskatchewan pour les perdre tout de suite après, et cela nous coûte très cher. Il y a donc, ici, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Des gens de notre association de la construction en Ontario se sont fait dire ouvertement, la semaine dernière, qu'il leur était impossible de trouver des superviseurs en Saskatchewan, et qu'il fallait y voir.

Venons-en à la main-d'œuvre locale. Nous avons fait parler un autochtone ici, aujourd'hui. Vous lui avez demandé de faire une présentation. Eh bien, nous allons la faire à sa place, mais en tant que représentant de l'industrie en Saskatchewan. Le gouvernement essaie d'emmener les autochtones sur le marché du travail. Pour ma part, j'ai le privilège de fournir l'un des plus grands projets de notre histoire—le projet de St. Walburg—près de Lloydminster. Tous ceux qui y travaillent sont des autochtones, des hommes aussi bien que des femmes sans aucune discrimination, et je vous assure que je n'ai jamais vu une si belle équipe de travailleurs. Ils peuvent installer en moyenne 1300 pieds de tuyau par personne par jour, tandis que la moyenne des ouvriers de Saskatoon est de 200 pieds, et de 1200 pour ceux de l'Alberta qui sont mécanisés. Ces résultats font réfléchir. Ces gens font partie maintenant de notre main-d'œuvre locale et ils travaillent bien.

Si je peux émettre une opinion personnelle, maintenant, je vous dirai que si l'un de ces super projets dont nous parlons devait se réaliser en Saskatchewan ou en Alberta, comme le projet de Cold Lake, cela nécessiterait une main-d'œuvre de 8,000 à 10,000 ouvriers, ce qui représente la totalité de notre main-d'œuvre en Saskatchewan. Je suis ici, aujourd'hui, pour vous faire part de nos préoccupations à ce propos. Je ne sais pas combien de nouveaux ouvriers entreraient sur le marché du travail dans les prochaines années, mais nous savons que quelques-uns de ceux que nous avons aujourd'hui devront s'en aller dans les années 80. C'est un problème auquel il nous faudra faire face. Et vous ne trouverez peut-être pas des Européens comme moi qui accepteront de venir au Canada ces jours-ci, parce que ça va mieux en Europe maintenant. Peut-être, devrons-nous faire comme les Égyptiens et les Arabes: engager une main-d'œuvre étrangère. Les Canadiens sont peut-être prêts à rester chez eux, et il faudra les payer pour cela. Il peut même nous revenir moins cher d'engager des Coréens, de les payer pour faire notre travail et de les retourner chez eux, une fois l'ouvrage terminé. C'est très grave ce que je dis là, mais il faut bien regarder le problème en face. Ce serait pour nous une façon d'éviter nos problèmes de pénurie de journaliers et de fermetures d'usines.

Monsieur le président, je viens de faire de graves affirmations. J'espère que nous pourrions en discuter. La pénurie de journaliers dans notre province est un problème qui nous préoccupe beaucoup.

C'est tout ce que j'avais à dire.

[Text]

The Chairman: Thank you very much. You have opened a couple of Pandora's boxes for us.

Bruce?

Mr. Lonsdale: Yes, your last comment, particularly, drew my attention to bringing people to solve these trade shortages. A lot of people are contending to us that the reason why we have a lot of trade shortages as it is is that we have been doing that for too long in this country. We have been bringing people over from outside Canada to fill some of the severe shortages in trades we have. Instead of training people or creating incentives through government grants or government programs or private industry taking it on themselves, we have taken the easy way out by allowing immigration to solve our problems. A lot of people are saying that is why we find ourselves in a bind now. I am not counting the shortage and decline in population factor, which again is contributing to the short supply of tradesmen in this country. That aside, they are saying the immigration angle is one of the reasons why we probably have not given enough incentive to private industry to train their people. They could always draw people in, as you indicate, to solve the short-term problem. Then they can get rid of them and they do not have all the unemployment problems. They do have the community infrastructure support program problems which municipalities have when these workers come in, and those kinds of things, because they just disappear.

Mr. Wallace: That is necessarily true. It is an attitude; an attitude Canadians have had towards the blue-collar worker. The thing to do, in Canada, was to send your kid to university. We have only produced technical schools, in this city, in the last 10, 15 years. Now the direction is to put your child into a trade. It is better than to put him into medical school or whatever.

Mr. Lonsdale: But I am saying we should not start opening up the immigration field again to that kind of thing when we are just starting to realize the problem we are having—and the fact that people are starting to look at the blue-collar trades as something they want to go into, as areas where there are vacancies for jobs. I do not think it would be to the advantage of this country to encourage large-scale immigration while we are trying to turn the tide in training.

Mr. Wallace: If you listened to me, I did not say immigration; I said you hire the people to do the job and then send them home. That is what is happening in the Middle East.

Mr. Lonsdale: I do not think we are in a position where we would be able to get that kind of individual to come in here—who would be sufficiently trained, who would want to come over here and work. I am sure there is a labour shortage as well in Europe and in Australia and other places. They do not have the people to send over to here to work. I think it is the other way around: More Canadians are being drawn out of Canada with special trades than some of those other places are

[Translation]

Le président: Merci beaucoup. Vous avez ouvert quelques boîtes de Pandore pour nous.

Bruce?

M. Lonsdale: Oui. Votre dernière remarque, tout particulièrement, a attiré mon attention sur l'idée de faire venir du monde de l'extérieur pour résoudre nos problèmes de pénurie de main-d'œuvre journalière. Beaucoup nous affirment que si nous manquons de journaliers, c'est parce que depuis longtemps, trop longtemps dans ce pays, nous avons toujours fait appel à la main-d'œuvre extérieure pour combler nos manques. Au lieu de former nous-mêmes notre main-d'œuvre journalière en créant des programmes spéciaux, ou au lieu d'inciter l'industrie privée à le faire grâce à des subsides gouvernementaux, nous avons toujours choisi la voie la plus facile en demandant au ministère de l'Immigration de résoudre nos problèmes. Ces gens-là vous disent que c'est pour ça que nous sommes si coincés aujourd'hui. Sans nier la baisse de la natalité qui contribue aussi à réduire cette main-d'œuvre dont nous avons besoin, on vous dira que le recours à l'immigration est une des raisons pour lesquelles nous n'avons pas suffisamment pensé à encourager l'industrie privée à former sa propre main-d'œuvre ouvrière. Comme vous l'avez fait remarquer, les industries pouvaient facilement importer la main-d'œuvre étrangère pour résoudre leurs problèmes à court terme. On peut ensuite les renvoyer chez eux et s'éviter les problèmes de chômage. On n'a pas non plus à se préoccuper de programme d'infrastructure municipale comme les municipalités où ces travailleurs s'installent.

M. Wallace: C'est absolument vrai, et ceci reflète l'attitude que les Canadiens ont toujours eue envers les cols bleus. La seule chose convenable au Canada, c'était d'envoyer son enfant à l'université. Nous n'avons construit que des écoles techniques dans cette ville au cours de ces dix, quinze dernières années. La tendance qui s'observe maintenant, c'est celle d'envoyer l'enfant dans une école de métiers. C'est bien mieux que de l'envoyer à l'école de médecine ou autres.

M. Lonsdale: A mon avis, toutefois, il ne faudrait pas commencer à rouvrir les portes de l'immigration pour de tels emplois quand nous commençons à peine à prendre conscience de nos problèmes actuels et que les gens commencent à regarder d'un bon œil le travailleur manuel, et à réaliser toutes les ouvertures qui s'offrent dans ce domaine. Je ne vois aucun avantage pour le pays à encourager l'immigration à haute échelle au moment précis où nous essayons de remonter le courant en formant nous-mêmes, nos ouvriers.

M. Wallace: Si vous m'avez bien entendu, je n'ai pas parlé d'immigration. J'ai dit qu'on engageait des gens pour faire le travail, puis qu'on les renvoyait chez eux, comme cela se produit au Moyen-Orient.

M. Lonsdale: Je ne crois pas que nous soyons en mesure d'attirer chez nous des gens intéressés et suffisamment formés. Je suis sûr qu'il y a un manque de main-d'œuvre aussi en Europe, en Australie et ailleurs. Ils n'ont plus d'ouvriers à nous envoyer. Je crois que c'est plutôt l'inverse qui se produit: les Canadiens qui, aujourd'hui, quittent le Canada avec un métier spécialisé sont plus nombreux que ceux qui nous arrivent de l'étranger. Je ne vois pas où il serait possible de faire du

[Texte]

drawing in. I do not see where you would get the individuals; where you would be able to do that. I am questioning the logic of doing that, but I also doubt you could get that many people to come over here to fill these vacant trades for the mega projects, because they just do not have them either.

Mr. Wallace: We are supplying product from Canada into the Middle East. All the work force there is Korean. None of the work is being done by the Middle East people themselves. And we are not talking about one or two people; we are talking about whole cities and whole airports that are being installed.

It is a suggestion. We are looking today at what we can do about these labour problems. As I mentioned, I do not care how much you open the doors to Europe: they do not want to come here. Things are better in Europe. One of the ways in which Canada did benefit from these tradesmen was it is like a gift of a million dollars every time you get a trained tradesman from Germany or wherever. We have benefited from that free training for years. Today we have to train our own people, and maybe, as Frank said, we should put some money up to train them.

Mr. Lonsdale: I misunderstood you. I thought you were encouraging the idea of bringing people in to fill these jobs from outside Canada.

Mr. Wallace: No, I do not think you will get them even if you want them. We have to be sensible about it.

Mr. Lonsdale: I was not clear. That is the way it sounded to me: you were encouraging more immigration, even on a short-term basis; and that is something I think a lot of people are opposed to at this point.

The Chairman: I guess it is back to me.

The temporary work force idea seems to correlate or coexist with some of the healthier economies in the world today. I maybe have a different perspective on it from Mr. Lonsdale's. I thought it was a serious suggestion that within your industry there might be a place for temporary work forces.

Maybe I could put this into a hypothetical context for you and challenge you. If somebody told you two years from now a mega project were going to happen in this province and in this area, and they handed you the responsibility of making sure the labour needs were met, could you run through for us the way your mind might work two years in advance, saying how will I get that labour force in place? You have indicated to us that the trained labour force in your industry which exists in Saskatchewan today would be entirely eaten up by that one project, and therefore the rest of the things could not happen. But let us say you needed 8,000 to 10,000 more trained people in this project or in this province to handle that project. You have two years lead time. What is your best idea of how to proceed?

[Traduction]

recrutement. Je me demande même si c'est logique de le faire, et de toutes façons, je doute que nous puissions attirer assez de gens pour remplir ces emplois vacants que créent les super projets, parce que ces travailleurs qualifiés n'existent tout simplement pas ailleurs.

M. Wallace: Nous vendons des produits canadiens au Moyen-Orient. La totalité de la main-d'œuvre là-bas vient de la Corée. Rien n'est fait par les gens du Moyen-Orient eux-mêmes; et nous ne parlons pas d'une personne ou deux, mais de villes entières et de tous ces aéroports qu'on est en train de construire.

Nous nous demandons aujourd'hui comment résoudre nos problèmes de main-d'œuvre. Comme je le disais, ça ne me dérange pas de savoir si la porte sera plus ou moins grande ouverte aux ouvriers européens: ces travailleurs ne sont pas intéressés à venir chez nous, car ça va mieux encore chez eux. Un avantage certain que le Canada a tiré de cette main-d'œuvre étrangère est comparable à un cadeau d'un million de dollars toutes les fois qu'un travailleur déjà formé nous arrivait de l'Allemagne ou d'ailleurs. Pendant des années, nous avons profité de cette formation gratuite. Aujourd'hui, nous devons former, nous-mêmes, nos ouvriers, et peut-être, comme le disait Frank, accepter aussi d'en payer le prix.

M. Lonsdale: Je vous ai mal compris, alors. Je croyais que vous encouragiez l'idée de l'immigration pour résoudre nos problèmes d'emplois.

M. Wallace: Non, au contraire. Je ne crois pas qu'on puisse avoir du monde de l'extérieur, même si on le voulait. Voilà ce que nous devons réaliser.

M. Lonsdale: Je n'étais pas assez clair. Il me semblait que vous encouragiez un plus grand recours à l'immigration, fût-il à court terme, et c'est justement, ce que beaucoup de gens refusent en ce moment.

Le président: Je crois que c'est mon tour.

Il me semble que l'idée d'une main-d'œuvre temporaire est rattachée à celle des économies fortes dans le monde actuel. Là-dessus, mon opinion diffère de celle de M. Lonsdale. Je croyais que vous nous suggériez fortement d'envisager l'hypothèse d'une main-d'œuvre temporaire dans votre industrie.

Si j'en faisais l'hypothèse suivante, quelle serait votre réponse? Disons qu'on vous annonce, deux ans à l'avance, la mise en chantier d'un super projet dans cette province et dans cette région, et qu'on vous confie la responsabilité du recrutement de la main-d'œuvre requise. Pourriez-vous nous dire ce que seraient vos plans pour bien vous acquitter de votre tâche et vous assurer de trouver cette main-d'œuvre à l'intérieur de ce délai de deux ans? Vous nous avez indiqué que la totalité de la main-d'œuvre disponible dans votre industrie serait entièrement dévorée par ce projet, et que par conséquent bien des choses ne pourraient être faites. Mais disons que vous avez besoin de 8 000 à 10 000 ouvriers qualifiés de plus dans cette province pour réaliser le projet, et vous avez deux ans devant vous: quelle serait, d'après vous, la meilleure façon de procéder?

[Text]

Mr. Wallace: You have caught me off guard, because when I came down here today I thought you were going to give me that answer, frankly.

The Chairman: Maybe we should clarify, for the record, that we are on an investigatory trip. Hopefully when we are done, we may have some answers. At this stage we are just beginning to ask the questions.

Mr. Lonsdale: This is the odd thing. I do not know if John McDermid has expressed the thing that happened to him. He is in a riding—I cannot name the company, but it is a large manufacturing company—General Motors; one of its subsidiaries. Their chief of personnel phoned him up and said, I hear you are on this employment task force for the eighties. He said, that is right. He said, well, can you tell me what we are going to need in the next 10 years?

They are the guys who are running a business. They are the guys who need the people to come in to fill the vacancies, to take over the tradesmen jobs from the people who are going to retire, and they are saying to us, as federal representatives, we should be telling them how to solve the problem, when we are actually going out today trying to get the answers from you so we can adjust our training programs, adjust our immigration policies, adjust our subsidies to education programs in this country, so we will be able to solve all those problems in a reasonable fashion.

This is the kind of thing which confuses us. You are the first or second individual who has come to us from the private sector to discuss this question. We have had hearings in Halifax, in Sydney, in Charlottetown, and I think only one individual from the private sector actually came and talked to us. The other people came from the trade schools, they came from the associations who were trying to train people, they came from people who were not happy with the training process. But nobody came from industry to tell us what they are prepared to do in taking some responsibility in training their own people to fill their own job vacancies or to fill their own voids in their own skilled areas. And that is the kind of co-operation, the kind of information we are looking for. That is what we are doing here: trying to find out where you anticipate your greatest demand in skills is going to come from, and how we could perhaps help solve some of your problems, either through better training programs ourselves or through providing federal incentives, grants, or a tax levy system—those kinds of things.

Everybody has the cart before the horse. They think the government is going to come and tell them where their shortages are, when actually it is our job to find out from you the kinds of demands you are going to be making on our system, and how we can best adjust the system to meet the demands. That is how I interpret our task.

Mr. Wallace: We have put some money up, as the Saskatoon Construction Association, and the Regina, to find the

[Translation]

M. Wallace: Vous me prenez par surprise parce qu'en venant ici, j'espérais avoir de vous une réponse franche à cette question.

Le président: Ce serait bon de clarifier les choses pour le procès-verbal: nous sommes actuellement en voyage exploratoire. Nous espérons avoir quelques réponses quand nous aurons terminé notre voyage. Pour le moment, nous commençons à peine à poser des questions.

M. Lonsdale: C'est vraiment bizarre. Je ne sais pas si le député John McDermid a raconté ce qui lui est arrivé. Je ne peux nommer la compagnie en question, mais c'est une grande compagnie manufacturière, une filiale de General Motors. Le directeur du personnel de cette compagnie a téléphoné au député pour lui dire: «J'ai appris que vous êtes membre du comité sur les perspectives de l'emploi pour les années 80?». Et sur la réponse affirmative du député, il poursuivit: «Pourriez-vous me dire de quoi nous aurons besoin pour les dix prochaines années?»

Ces gens-là dirigent une entreprise; c'est eux qui recrutent le personnel nécessaire pour remplir les postes vacants et remplacer les ouvriers qui prennent leur retraite, et c'est eux qui nous demandent à nous députés fédéraux, de leur dire comment résoudre leur problème, alors que, justement, nous parcourons le pays aujourd'hui, pour essayer d'avoir votre point de vue pour nous permettre d'adapter nos programmes de formation de la main-d'œuvre, nos politiques d'immigration et nos subventions aux programmes actuels d'éducation, de manière à trouver des solutions rationnelles.

C'est le genre de chose qui me dépasse. Vous êtes le premier ou le deuxième intervenant du secteur privé qui soit venu discuter cette question avec nous. Nous avons eu des audiences publiques à Halifax, Sydney, et Charlottetown, et sauf erreur, une seule personne du secteur privé s'est présentée devant nous. Les autres intervenants venaient des écoles de métiers, des associations qui s'occupent de la formation des travailleurs et de tous ceux qui n'étaient pas satisfaits de notre actuel système de formation. Personne de l'industrie ne s'est présenté pour nous dire ce qu'ils sont prêts à faire pour assumer leur part de responsabilité dans la formation de leurs ouvriers afin que ceux-ci puissent remplir les postes encore vacants ou les emplois spécialisés qu'elles ont à offrir. Et c'est précisément le genre d'information et de coopération que nous recherchons. C'est exactement ce que nous faisons ici: nous essayons de trouver dans quels domaines vous prévoyez une plus forte demande de main-d'œuvre spécialisée, et nous essayons de voir comment nous pourrions vous aider à résoudre vos problèmes, en créant de meilleurs programmes de formation, en accordant des subventions ou des réductions d'impôts comme formes d'encouragement.

Tout le monde veut mettre la charrue devant les bœufs. Ils pensent que le gouvernement va leur dire où sont leurs besoins, alors que notre travail consiste à voir les demandes que vous pourrez nous faire, et ce que nous pourrions faire en même temps pour mieux nous adapter à vos demandes. Quant à moi, c'est ainsi que je comprends notre travail.

M. Wallace: Nous, de l'association de la construction de Calgary et de Regina, nous avons mis de l'argent là-dessus,

[Texte]

answers to this problem. We wish we knew. We have put money into a task force to find out, because we suspect one of these projects will go. We have a firm upstairs, DREE, which is part of your government. They have done considerable work on this, and I promise today I will get you a copy of a report that has been done. We will get you that.

It scares us, to be frank with you; it scares us, because I cannot hire even a labourer today, never mind 10,000 people. I do not know where we would turn. Do we turn south of the border, invite those people up from there? They are pretty slack. We are going down putting their buildings up now. Maybe we should invite some of their tradesmen up. We do not know the answer to that question. I am sure you people cannot be expected to know. We are closer to it than you are. But if one of these large projects is opened in Saskatchewan, it would throw us into a tail-spin.

The Chairman: Just to set the record straight, we were in two groups last week. The group that went through Newfoundland had more private-sector presentations than the other Maritime provinces.

I sit here across the table from you knowing that in the middle of this summer we had counted, officially, over 830,000 people unemployed—and that is going to be the low point. We are going to have an official count of well in excess of a million by next January or February—unemployed people in this country. You represent an industry that pays considerably more than the minimum wage for any function within it, and you are in Saskatoon, not St. Walburg or some smaller place, saying you might not be able to not get a labourer tomorrow. I guess you are saying, in response to my hypothetical question, that given two years to plan for a mega project, you really do not have any sense of how to begin. You are telling us your industry, at least locally, probably would feel the same way; they would not know how to begin. They would not know where to begin. Floating in the back of your mind is the concept that bringing in temporary workers with skills from nations like Korea or the United States or some other place would be the solution that immediately occurs to you. The dilemma in Canada is such that you cannot perceive of a way to solve it.

Mr. Wallace: That is correct. But I appreciate the opportunity to express our thoughts. I do not know if there are any other questions you can quiz me on.

We are enjoying a good year in Saskatchewan. I would like to suggest to some of the people who are out of work today that they should try private enterprise. It is pretty exciting. They can have a go the same as I did. It has never been so good in Saskatchewan as now. Rather than sitting back and complaining to the government all the time, why do we not get up and do our own thing?

I would also make a statement—our first speaker here today stated that private enterprise pays higher money than the

[Traduction]

pour trouver des réponses à ce problème crucial. Nous avons créé un groupe de travail à cet effet, parce que nous craignons qu'un de ces projets s'en aille. Nous avons une firme—DREE—dont les bureaux sont situés juste au-dessus de nous; elle fait partie de votre gouvernement. Ils ont réalisé un travail considérable sur cette question, et je promets, aujourd'hui, de vous donner un exemplaire d'un rapport qu'ils ont préparé. Nous vous le ferons parvenir.

Pour être franc avec vous, j'avoue que nous avons peur. Nous avons peur parce que nous sommes incapables de trouver un seul ouvrier aujourd'hui, que dire de 10,000! Je ne sais pas où aller. Nous tournerons-nous vers le sud de la frontière pour les inviter à venir chez nous? Ils connaissent un ralentissement maintenant. Peut-être devrions-nous inviter certains de leurs ouvriers? Nous ne savons pas quoi répondre à cette question. Je suis sûr qu'on ne peut pas s'attendre à ce que vous le sachiez, vous non plus. Nous sommes mieux placés que vous pour le savoir. Mais si l'un de ces grands projets devait se réaliser en Saskatchewan, ce serait pour nous la plus totale confusion.

Le président: Pour être juste, je dois dire que des deux groupes que nous avons formés la semaine dernière, celui qui a parcouru la province de Terre-Neuve a rencontré plus de représentants du secteur privé que l'autre qui est allé dans les provinces maritimes.

Je suis assis ici en face de vous, conscient que nous comptons quelque 830,000 chômeurs vers le milieu de l'été, et que ce chiffre va dépasser le million au cours des mois de janvier et de février. D'un autre côté, vous représentez une industrie qui paye beaucoup plus que le salaire minimum pour le plus humble de ses emplois, et vous êtes établis à Saskatoon, non à St. Walburg ou un autre petit village inconnu. Malgré tout ça, vous êtes incapables de trouver un ouvrier demain. Je suppose qu'en réponse à ma question hypothétique de tout à l'heure, vous allez me dire que vous ne savez pas par où commencer pour planifier le recrutement de la main-d'œuvre pour notre super projet dans un intervalle de deux ans. Vous allez me dire, aussi, que toute l'industrie que vous représentez se trouverait aussi embarrassée que vous, du moins au niveau local. Ils ne sauraient pas comment ni par où commencer. Nous croyons toujours, inconsciemment, que la solution idéale consisterait à faire appel à des travailleurs temporaires en provenance de la Corée, des États-Unis ou d'ailleurs. Le dilemme, au Canada, est tel que nous ne voyons même pas comment il serait possible de faire autrement.

M. Wallace: C'est exact. J'apprécie beaucoup l'occasion qui m'a été donnée d'exprimer mes idées. Auriez-vous d'autres questions à me poser?

Nous connaissons une bonne année en Saskatchewan. A quelques-uns de ceux qui sont en chômage aujourd'hui, je conseillerais de tenter leur chance du côté de l'entreprise privée. C'est très passionnant, et ils pourront s'en tirer aussi bien que moi, car ça n'a jamais été aussi bon pour les affaires en Saskatchewan que c'est le cas aujourd'hui. Au lieu de rester là à se plaindre, pourquoi ne pas se lever et partir en affaires?

Je voudrais aussi ajouter ceci: notre premier intervenant ici, ce matin, a affirmé que l'entreprise privée payait de meilleurs

[Text]

government. That is not always the case. We find the opposite is true. Some of our clerical personnel are leaving us to go to twice the pay being enjoyed at a place like Revenue Canada. So there are two sides to all these stories. I just wanted to say that some of the government offices pay pretty high money. But they can always try our end.

The Chairman: Okay, thank you for that contribution. Time is moving on. I guess we will move to our next witness. Thank you very much.

Mr. Hazeltine.

Mr. Brian Hazeltine (Instructor, Saskatoon Region Community College): My name is Brian Hazeltine. I am an instructor with the Saskatoon Region Community College, and I am teaching grades 5 through 10, adult upgrading. It is basic education. What we do is basically train people in the academic skills, reading, writing, basic math—that sort of thing—to get them up to a level where they can get out into either employment or further training in a specific trade.

I have a number of concerns and maybe some suggestions on what can be done in the area of training. I know we have room for about 100 seats in our program, with virtually no advertising as all. If we were to advertise our program, we would be swamped. In one case, in the 11 and 12 program, where some advertising was done, just a few radio spots, there was a very immediate response of more people than we could handle. I am not an official representative of the college. I am simply representing myself as an instructor. I do not have all the facts and figures we have gathered over the years, but there are some interesting ones and I believe Betty Pepper, as the principal, will be speaking tonight, since you mentioned her name.

That is one thing. Programs like ours are not advertised. The reason they are not advertised is they are not funded as well as they might be. Many of our students are sponsored under the Manpower program, and Manpower purchases a certain number of seats from us. If they were to increase their seat purchases by 20 or so, or 30, or whatever, then we could go and hire another instructor, I presume, and increase the number of people we can run through a training program.

That is one suggestion for getting more people into training to begin with. I think there are a lot of people out there who do not even realize this sort of program exists, and Manpower simply making that fact known—or the Community College—but again, the Community College is prohibited from advertising too much, because we do not have the money to send the people through the program.

One of the reasons we have seen so many people drop out of the program is not because of the difficulty of the program itself but the lack of money to attend the program. I did a spot

[Translation]

salaires que le gouvernement. Ce n'est pas toujours vrai. Nous rencontrons souvent le cas inverse. Certains de nos employés de bureau nous quittent pour aller chercher un salaire deux fois supérieur à Revenu Canada par exemple. Il y a donc les deux côtés de la médaille. Je voulais seulement vous dire que certains bureaux du gouvernement offrent un salaire assez élevé. Mais ils peuvent toujours essayer de nous dépasser.

Le président: Très bien, merci pour votre contribution, monsieur Wallace. Le temps passe; je crois que nous devons passer à notre prochain témoin. Merci encore une fois.

Monsieur Hazeltine.

M. Brian Hazeltine (Professeur au Saskatoon Region Community College): Je m'appelle Brian Hazeltine et je suis professeur au Saskatoon Region Community College. J'y enseigne un cours d'enrichissement à des adultes de la 5^e à la 10^e années. C'est de l'éducation de base. Nous nous efforçons d'initier ces gens aux connaissances de base en lecture, en écriture et en calcul, pour les amener à un niveau académique indispensable où ils pourront soit trouver un travail, soit apprendre un métier bien précis.

Je voudrais vous faire part d'un certain nombre de problèmes qui me tourmentent, et vous proposer en même temps certaines mesures qui pourraient être prises dans le domaine de la formation. Sans pratiquement faire aucune publicité, nous pouvons recevoir une centaine de candidats dans notre cours. Si nous devions faire de la publicité, nous serions submergés de demandes. Dans un cas où nous avons fait une certaine publicité, juste quelques messages à la radio, pour les programmes de 11^e et de 12^e années, nous avons reçu en un rien de temps beaucoup plus de demandes que nous étions capables de satisfaire. Je ne représente que moi-même comme professeur. Je ne suis donc pas un représentant officiel du collège. Je ne dispose pas de toutes les statistiques qui ont été compilées avec les années, mais il en existe de fort intéressantes. D'ailleurs, je crois que Betty Pepper, puisque vous avez mentionné son nom, viendra vous parler ce soir en sa qualité de directrice du collège.

C'est un premier point. Nous ne faisons aucune publicité pour un programme comme le nôtre, et la raison pour laquelle nous ne le annonçons pas, c'est que nos cours ne sont pas financés aussi bien qu'ils le pourraient. Beaucoup de nos étudiants nous sont envoyés par le Centre de Main-d'œuvre qui paie un certain nombre de sièges. Si la Main-d'œuvre voulait payer pour une vingtaine ou une trentaine de places de plus, nous pourrions alors engager un autre professeur, je suppose, et augmenter le nombre de nos inscriptions.

C'était là ma première suggestion pour nous aider à accueillir un plus grand nombre de personnes dans notre programme. Je suppose qu'il y a beaucoup de gens ici qui ignorent jusqu'à l'existence de notre programme. Si seulement Main-d'œuvre Canada nous faisait connaître! Encore une fois, le Collège quant à lui, ne peut pas faire trop de publicité parce que nous n'avons pas assez d'argent pour accepter tous ceux qui se présenteraient.

Une des raisons pour laquelle nous avons vu tant de gens abandonner le programme avant le temps n'est pas liée à la difficulté des cours en eux-mêmes, mais au manque d'argent

[Texte]

survey here on a number of people who are in the program, just to see the types of income they are working on, and, for example, a single male with no children would make \$280 a month on a training allowance. With \$150 out for rent, that leaves \$130. This particular individual has a car payment of \$100 a month, which is not particularly high. That leaves him \$29 for food, rent, everything, per month. Even without the car payment, \$130 a month does not go too far, for food, clothing, bus fare, and everything else. A number of our students end up in this type of situation, where there is just not enough money to make ends meet in a kind of program like ours—especially if they have to provide baby-sitting as well, which can be an expensive proposition.

Another concern we have is that there are numerous people in the province—and again, I do not have exact figures, but they are available through the Community College—who are functionally illiterate—less than grade 8 education. Manpower, however, is not sponsoring students into our 1 to 4 classroom. They will sponsor people into grades 5 through 10, I think the feeling being that these people are closer to going out into the work force and let us put our money into those seats. And that does make sense. If you have only a limited number of seats, put it where the people will be out into the work force quickest. To put a person into a 1 to 4 classroom and to see them progress from grade 1, being basically unable to read or write at all, to the point where they will be able to go out into the skilled trades is a long-term proposition, very possibly or probably beyond the 52 weeks which sponsorship now allows. So we have those people with the needs, and they are not getting the training. They sit at home or they sit on welfare or take purely menial jobs—low or no skill; low skill, certainly. There is no sponsorship from Manpower into that program.

One other problem I see is that a number of the colleges work on a part-time basis. Their programs do not even begin to run until October or November, and they shut down in March. Two difficulties with that again: people who could go into those programs do not have seats available, because the program does not run long enough; and two, I think—and this is personal opinion—it is somewhat difficult to find instructors who are willing to work in that type of year: work for five or six months and then find another job and come back in the fall and work again. It is a rather insecure type of employment for an instructor to maintain for any length of time; if he or she has a family, particularly.

One other concern there would be it might be wise to take a look at salary levels of people who are in the institutes and the community colleges and compare them to the public school teachers; and their benefits and this sort of thing. That is only indirectly related to the federal government because so much of our money does come through federal government-spon-

[Traduction]

pour continuer jusqu'au bout. J'ai mené une brève enquête auprès d'un certain nombre de nos élèves dans les cours, juste pour avoir une idée de leurs revenus. J'ai découvert, à titre d'exemple, qu'un célibataire masculin sans enfants recevait une allocation de \$280 par mois pour son cours de formation: avec un loyer de \$150, il lui reste \$130; cet homme a des paiements de \$100 par mois sur son auto, ce qui n'est pas très élevé. Il lui reste donc \$29 par mois. Même s'il n'avait pas d'auto à payer, \$130 par mois ne représente pas grand-chose pour la nourriture, l'habillement, l'autobus et autres. Un bon nombre de nos élèves se trouvent dans une situation semblable, où ils n'ont justement pas assez d'argent pour joindre les deux bouts quand ils suivent un programme comme le nôtre, surtout s'ils doivent payer une gardienne pour les enfants en plus, ce qui peut devenir très coûteux.

Une autre de nos préoccupations, c'est qu'il existe dans la province beaucoup de gens qui sont des illettrés fonctionnels, n'ayant même pas fait une huitième année. Là encore, je n'ai pas de chiffres, mais on peut les trouver dans les dossiers du collège. La Main-d'œuvre n'aide pas les élèves de nos classes 1 à 4. Seuls les élèves des classes 5 à 10 peuvent bénéficier d'une allocation. Je crois qu'ils justifient leur aide en se disant que ces gens vont bientôt entrer sur le marché du travail; c'est pour cela qu'ils acceptent de payer leurs cours, et cela se comprend. Si vous n'avez qu'un petit nombre de places, eh bien, qu'on les mette à la disposition de ceux qui arriveront le plus vite possible sur le marché du travail. Si vous mettez quelqu'un dans une de nos classes 1 à 4 où il est pratiquement incapable d'écrire ou de lire, avec l'intention de l'amener à un niveau où il en saura assez pour apprendre un métier spécialisé, constitue une entreprise à long terme qui va probablement au-delà des 52 semaines allouées par le programme de Main-d'œuvre. Donc, nous avons ces gens qui sont démunis, et ils ne peuvent pas obtenir la formation dont ils ont besoin. Alors, ils restent chez eux ou se font vivre par le Bien-être social, ou encore prennent de petits travaux qui sont loin d'être payants mais qui ne demandent aucune qualification ou très peu. Main-d'œuvre ignore les gens de cette catégorie.

Un autre problème, c'est que nombre de ces collèges travaillent à temps partiel. Les cours ne commencent pas avant le mois d'octobre ou le mois de novembre, et ils finissent en mars. Il en résulte deux nouvelles difficultés: les gens qui pourraient suivre ces cours ne le font pas, faute de places disponibles, parce que le cours ne dure pas assez longtemps. Deuxièmement—ceci est une opinion personnelle—je crois que c'est plutôt difficile de trouver des professeurs prêts à faire une telle année scolaire: 5 ou 6 mois d'enseignement, puis trouver un autre emploi, puis recommencer à l'automne... Ce genre d'emploi n'offre pas assez de sécurité pour qu'un professeur y reste longtemps, surtout si cet individu a une famille à sa charge.

Un autre point qu'il serait bon de considérer, c'est les niveaux de salaire de ceux qui travaillent dans ces genres d'institutions, comparativement aux échelles de salaire et aux avantages sociaux des enseignants de nos écoles publiques. Ceci ne concerne qu'indirectement le gouvernement fédéral puisqu'une grande part de nos moyens financiers nous vient

[Text]

sored programs. But there is a difference in benefit level. I do not know what effect it is having on the program, but I suspect there will be teachers who will move into the public schools, or whatever, or will not come into this type of job because of the difference in benefits. That is more or less a hunch.

A couple of suggestions are that programs are being run by Manpower, such as the CHOICES Computer Program. Are you familiar with the CHOICES Computer Program?

The Chairman: Limited. I do not know about Mr. Lonsdale. Put it on the record.

Mr. Hazeltine: The CHOICE is a computer program designed to help high school students or adults—I suppose adults in particular—find a career for themselves. They go to the terminal. They punch in data regarding their interests, their skills, their educational level, their income needs, and this type of thing, and the computer gives immediate printed feedback on the types of employment opportunities available in the province, say of Saskatchewan, which they would be suited for. I have had a number of my students make use of that program, and it is quite a useful program. The feedback is immediate and the students whom I have sent over to the program and who have come back and talked with me have usually received some benefit from it, have got some clarification of what they want to do.

I find in working with many of the people in my program, in the adult basic education, that many do not have a clear idea of what they want to do for a career to begin with. They do not know what the available options are. They have not grown up in a family where their dad was a bricklayer and they are going to be a bricklayer and this sort of thing. That type of society has disappeared long ago. The possibilities seem to be endless, and it is somewhat overwhelming. So I guess I am commending the federal government for having sponsored the CHOICES Computer Program and would encourage it to continue to use it and maybe make its use more widespread, to get it into the high-schools and this type of thing. It is something the government is doing well, so far as it goes, and I would like to see it continued. I understand there has been some fear of it being cut back if it were not made use of. I know I certainly have encouraged my students to use it.

One other suggestion for a possible program to look into in the area of training would be upgrading half-time work, to get people in a program like ours out on the job half days. This needs a tremendous amount of co-operation from business and also from federal government, because these people are going to have to be subsidized, I think at least in part, for their wages. The employer is not going to want to pay full wages to these people, so they will either have to be maintained on a full training allowance all day long and then out working, or the employer would have to pay a partial wage and the federal government would pick up the difference. I do not know. The purpose of that would be to get people out into an employment situation more quickly and give them a place to apply the skills

[Translation]

des programmes du gouvernement fédéral. Mais il existe une différence pour ce qui est des avantages matériels. Je ne sais pas si cela peut affecter la qualité des cours, mais je présume que certains professeurs changeront volontiers pour l'école publique ou refuseront ce genre d'emploi à cause des avantages différents dans le secteur public. C'est un pressentiment.

Je proposerais, entre autres, que les programmes comme les nôtres soient sous la responsabilité du ministère de la Main-d'œuvre, comme le programme CHOIX par exemple. Connaissiez-vous ce programme de choix par ordinateur?

Le président: Très peu. Je ne sais pas si M. Lonsdale le connaît. Parlez-nous en donc, s'il vous plaît.

M. Hazeltine: C'est un programme d'ordinateur conçu pour aider les élèves de High school et les adultes, et surtout les adultes, je suppose, à se choisir une carrière. Ils vont au terminal et ils inscrivent les données relatives à leurs centres d'intérêt, leurs aptitudes, leur niveau d'instruction, leurs besoins monétaires, et autres, et l'ordinateur leur fournit une réponse écrite sur les emplois disponibles, disons dans la province de Saskatchewan, et qui pourraient leur convenir. C'est un programme très utile et plusieurs de mes élèves s'en sont prévalus. La réponse est instantanée et plusieurs des élèves que j'ai envoyés là et qui sont retournés m'en parler, en ont généralement tiré profit et ont obtenu des précisions sur ce qu'ils voulaient faire.

En travaillant avec beaucoup de ces gens dans le cadre du programme d'éducation de base aux adultes, je constate que plusieurs n'ont pas une idée précise de ce qu'ils pourront faire pour commencer. Ils ignorent les possibilités qui s'offrent à eux. Ils n'ont pas grandi dans une famille où leur père était maçon et ils veulent être maçons, eux, ou quelque chose du genre. Ce type de société n'existe plus depuis longtemps. Les possibilités semblent être sans limites, et c'est en quelque sorte réjouissant. Je crois que je suis en train de féliciter le gouvernement fédéral pour avoir pris en charge le programme CHOIX par ordinateur et je l'encouragerais à continuer de l'utiliser et à en étendre l'usage si possible, en l'introduisant dans les écoles secondaires. Le gouvernement fait très bien ça jusqu'à maintenant, et j'aimerais bien le voir continuer. Je comprends qu'on a eu peur de voir disparaître ce programme si on ne s'en servait pas; quant à moi, je sais que j'ai encouragé fortement mes élèves à s'en prévaloir.

Un autre programme qu'il serait possible d'envisager dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre serait une façon d'encourager le travail à temps partiel. Cela permettrait à des gens comme ceux qui suivent nos cours d'aller travailler une partie de la journée. Cela nécessiterait une très étroite collaboration entre le gouvernement fédéral et les employeurs. En effet, comme ceux-ci ne voudront pas payer le plein salaire, le gouvernement devra sûrement subventionner, au moins en partie, le salaire de ces gens. Ainsi, soit qu'ils reçoivent leur pleine allocation pour suivre des cours toute la journée et aller travailler ensuite, soit que l'employeur ne verse qu'une partie du salaire, le gouvernement fédéral comblant la différence. Je ne sais trop. Une telle suggestion vise à encourager les chô-

[Texte]

they learn in the classroom to a job situation. It might make that somewhat more relevant to them.

That is about all I have to say.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: You have raised some points which have been raised previously on the question of upgrading the group who are unemployed but have no formal training and in some cases do not even have sufficient education to allow them to be trained on any special task, because their basic skills of reading and writing and those kinds of things are not there. That is something I think we should get more information on from the research end of it: what exactly is the federal government doing in that area.

We understand in Ontario and I think in Nova Scotia they are cutting back the funding for those upgrading programs. A lot of people who came before us indicated that was a mistake and there should be more concentration on upgrading as well as on retraining. When the chairman was talking about the discrepancy between the gentleman who sat here previously and said he cannot find labourers to work and yet there are 800,000 or a million people unemployed in this country—perhaps one of the main reasons for that is a lot of those 800,000 or a million people have no basic skills, so they are not able to be trained. We have to start resolving that problem before we can even start resolving the skill shortage problem, because we are going to have to bring them up to a level where we can start to train them.

There is some indication that the level of admission to some of these training programs may be a little too high as well, where they are requiring somebody with a grade 8 education, or a grade 9 or 10, to come in and to do a test, a test which I would probably fail if I took it, and that is the basis under which they get accepted for a training program. I think we have to take another look at that, analyzing their potential. I am sure there are lots of us who would have a hard time with some of their tests.

Your point on the subsidy or the allowance for training being particularly low and almost impossible to live on has been brought to our attention before, and a lot of people are concerned about it. It just does not give any incentive at all for an individual to retrain, particularly if he has to go out of his region to do it, if he has to go and rent a room somewhere in a centre where there is a community college and he has to keep his family back home as well. It becomes pretty difficult. That is something else we should be looking at.

So you have made some points, and the more I go through this, the more I see the importance, though our major task is to look at critical skills, of our understanding why there is a critical skill. A critical skill occurs when there is no one to fill those vacancies, to fill that demand. If there are 800,000

[Traduction]

meurs à trouver du travail plus rapidement et à trouver aussi l'occasion de mettre en pratique les connaissances acquises dans les salles de cours. Il leur faudrait une telle forme d'encouragement, je crois.

C'est à peu près tout ce que j'avais à dire.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Lonsdale.

M. Lonsdale: Vous avez soulevé certaines questions qui ont été abordées précédemment, notamment la façon d'aider les chômeurs qui n'ont reçu aucune formation professionnelle et qui, dans certains cas, n'ont même pas bénéficié d'une formation académique suffisante pour leur permettre d'étudier un métier spécialisé, étant donné qu'ils ne savent ni lire ni écrire. Il nous faudrait, je crois, un peu plus de renseignements sur ces points pour nos recherches: que fait le gouvernement fédéral dans ce domaine?

En Ontario et en Nouvelle-Écosse, je crois, ils coupent le financement de ces programmes de scolarisation. Beaucoup de ceux que nous avons entendus nous ont fait valoir qu'on commettait ainsi une erreur et qu'on devrait encourager davantage aussi bien la scolarisation que le recyclage. Quand le président a parlé de son désaccord avec le dernier témoin qui disait ne pas pouvoir trouver la main-d'œuvre dont son industrie a besoin en dépit des 800,000 ou du million de sans-emploi dans ce pays, cela s'explique, peut-être, par le fait que beaucoup de ces chômeurs n'ont pas la formation académique élémentaire qui leur permettrait d'apprendre un métier. Nous devons commencer par résoudre ce point avant même de nous attaquer au problème du manque de main-d'œuvre qualifiée, car il faut d'abord amener ces gens à un niveau académique suffisant pour qu'ils soient capables d'apprendre un métier.

Vous avez laissé entendre que les exigences sont trop fortes pour être admis à ces programmes de formation. En effet, on exige que le candidat ait complété une huitième, une neuvième ou une dixième années et qu'il réussisse un test que, moi personnellement, j'échouerais si je devais le passer. Et ce sont des conditions *signe qua non* pour être accepté à un programme de formation. Je crois qu'il faut réexaminer cette question et en analyser toutes les implications possibles. Je suis sûr que beaucoup d'entre nous auraient de la difficulté à réussir certains de ces tests.

Vous avez mentionné que les allocations versées à ceux qui suivent le programme de formation sont nettement insuffisantes pour faire vivre leurs bénéficiaires. Ce point a déjà été porté à notre attention et beaucoup de gens en sont préoccupés. Ce n'est tout simplement pas une façon d'encourager quelqu'un à vouloir prendre un cours de formation, surtout s'il lui faut louer une chambre ailleurs, dans un centre où il y a un collège public, et qu'il doive en même temps garder sa famille à la maison. Cela devient très difficile. C'est donc une autre question à laquelle nous devons nous arrêter.

Vous avez donc indiqué certains points, et plus j'y pense, plus je les trouve importants bien que notre principale tâche consiste à étudier la crise de la main-d'œuvre spécialisée. Pourquoi, d'après nous, existe-t-il une crise dans ce domaine? On peut parler de crise de main-d'œuvre spécialisée quand on

[Text]

people around unemployed, and they cannot fill those demands, then there is a reason for it, and it probably relates back to education. But you see, the provinces have responsibility for education in their own jurisdictions, so there is going to have to be a great deal more co-operation between the federal government and the provinces in re-examining their educational directions in each of these provinces, especially with a view to the upgrading programs at the elementary level, because that is becoming more and more of a problem. In some places it may not be that big a problem. It may not be that big a problem in Ontario, but it is certainly a problem in Nova Scotia. I do not know if you found it in Newfoundland, but there is probably the same kind of problem in Newfoundland and those areas.

So each of those provinces is going to have to look at upgrading its educational programs, assisting the people who are below a certain base in education.

So I think you have made some good points. It is a question of where we start attacking the problem. I think we are going to have to attack it on several fronts, and that of course makes the task even more difficult, when you start to look at it that way.

That is all I have to say.

The Chairman: Just a couple of brief questions, Mr. Hazeltime. How long have you been teaching in your current situation or related—teaching upgrading classes to adults?

Mr. Hazeltime: This is my fourth year; just starting.

The Chairman: I ask that question as background because of your suggestion about half-time. Is your suggestion about half-time related to the need for income or to the difficulty which adults experience in going back into a classroom and being there full-time? Out of your four years of experience, could you comment on that for me?

Mr. Hazeltime: I would say it is both. I see the half-time work as a way of bringing in some income to people who really need it, and it is extremely hard to sit in a classroom and take in information for six hours a day. My personal feeling is that one of the problems with our school systems is that we overload the brain. You cannot do it; I cannot do it. We do not do that at the universities. You go for a few hours and then you get a break, and this type of thing. But the type of program we run, because it is so streamlined—and I assume it is similar across the country; it is a very streamlined course. You are trying to get at the basic skills, and there are not a lot of frills and extras. We do not play games. The people sit at their desks and work all day long. It is extremely hard, and a lot of people are not prepared for it. I would see getting out for half a day would in fact enhance the learning. There has been some research to suggest that if you learn something, you should go out and play a game of volley-ball and then come back in and learn some more. Just that hour spent out, doing some recreation, will in fact increase the learning that has taken place in that initial hour. So for both reasons.

[Translation]

ne trouve plus personne pour combler les postes vacants, pour répondre à la demande. Si nous avons 800,000 personnes en chômage et qu'elles ne peuvent pas répondre à cette demande, c'est donc qu'il y a une raison à cela, et il faut regarder du côté de la formation scolaire pour la comprendre. Mais, voyez-vous, les provinces ont pleine juridiction en matière d'éducation; il faudra donc une très grande coopération entre le gouvernement fédéral et les provinces pour réévaluer les politiques d'éducation dans chacune de ces provinces, particulièrement en ce qui a trait aux programmes de scolarisation au niveau élémentaire, car ce problème devient de plus en plus sérieux. En certains endroits comme l'Ontario, ce n'est peut-être pas, un grave problème, mais c'est sûrement un problème en Nouvelle-Écosse. Je ne sais pas si vous l'avez rencontré à Terre-Neuve, mais je suis sûr que ce genre de problème existe là aussi et dans ces régions.

Donc, chacune de ces provinces devra examiner la valeur de ses programmes d'éducation en aidant les adultes qui n'ont pas eu accès à l'enseignement élémentaire.

Je crois que vous avez touché à des points importants. La question est de savoir par où aborder le problème, et je crois qu'il faudra le faire sous plusieurs angles à la fois, ce qui, évidemment, rend notre tâche encore plus difficile.

C'est tout ce que j'avais à dire.

Le président: Juste deux petites questions, M. Hazeltime. Depuis quand enseignez-vous des classes d'éducation de base comme ça à des adultes?

M. Hazeltime: C'est ma quatrième année.

Le président: J'ai posé cette question pour arriver à votre proposition sur le travail à mi-temps. Votre proposition se rattache-t-elle aux difficultés d'ordre financier ou aux difficultés d'un autre ordre que rencontre l'adulte qui retourne à l'école à temps plein pour toute la journée? Qu'en pensez-vous après quatre ans d'expérience dans ce domaine?

M. Hazeltime: Je dirais les deux. Je vois le travail à mi-temps comme une façon pour ces gens de gagner ce supplément d'argent dont ils ont réellement besoin. Et c'est aussi extrêmement dur de s'asseoir dans une salle de classe et d'écouter pendant 6 heures d'affilée. Personnellement, je crois que l'un des problèmes de nos systèmes scolaires, c'est qu'ils surchargent le cerveau. On n'a pas le droit de faire ça; je n'ai pas le droit de le faire, et ce n'est pas ainsi que ça se passe dans nos universités: on y passe quelques heures, puis on a une pause ou quelque chose du genre. Mais nos programmes à nous sont tellement organisés! Et je suppose qu'il en est de même à travers le pays. C'est un cours très organisé: il s'agit d'enseigner les éléments de base, et il n'y a aucun à-côté. Nous n'avons pas de jeux. Les gens sont assis à leurs pupitres et travaillent toute la journée; c'est extrêmement dur, et beaucoup n'y sont pas préparés. Je trouve qu'en sortant des salles de cours pendant une demi-journée, on faciliterait le processus d'apprentissage. Certaines recherches ont indiqué qu'après quelque temps d'étude, il était bon de sortir de la classe, d'aller jouer une partie de volley-ball, puis de retourner en classe et de continuer son apprentissage. Juste cette heure de récréation

[Texte]

The Chairman: On the income side, can you almost anticipate a drop-out, as a classroom teacher? Could you give us some of the symptoms such that you recognize it is going to happen; and is that clearly, in your mind, related to income in the majority of the situations? You made the comment, and you laid some stress on it. I would like you just to clarify it for us as much as you can out of your experience.

Mr. Hazeltine: Probably three factors come up in drop-outs. One is health. Because we are dealing with a lower socio-economic class, they tend to have poor health. They do not take care of their health as quickly as they should. The other is children. It is particularly true of parents and single parents who have children that the children get sick or there are problems or the pressures of going to school and being a full-time mother or father are just too much. The third is finances.

I am not sure exactly what the order of those three is, but certainly in our discussions as a staff, one of our focuses has been to get consumer education and budgeting and this type of thing as part of our program. I sit down with students right in the beginning of the year and I ask them what things are going to hinder them in the program, such as finances.

Yes, there is a definite correlation between, for example, single people who drop out, compared to married people. So if I see a mother, she is single, has three kids, she has no husband who is, one, giving emotional support, and two, giving financial support; she is stretched to the limit on all these accounts—the odds of her making it are poor. I have an individual who comes in and he is on a training allowance and he has bought a new car, or whatever, maybe three years ago, and he is still making payments of three hundred dollars a month: or he is in debt: and is not going to make it.

You and I could probably survive on a training allowance, possibly because of having the right contacts and knowing the places to shop, having all the right information and being willing to dig around the city to find the cheapest possible place, and we would suffer for six months in some garret. But the average person just does not have that sort of information, and he will live in a place with an average rent, and he will buy clothes with average or even worse than average prices. So I can identify fairly clearly—at least problems are going to come up, and some people seem to manage and muddle through and others cannot make it. But it is a compounding thing as well. It is one of those things which give them headaches, as well as I have to leave because I do not have enough money. That does not happen as often as just the frustration of having to live on that limited income for six months and going to school and being introduced to all this

[Traduction]

passée à jouer peut, en fait, renforcer l'assimilation de ce qui a été appris avant.

Le président: Pour ce qui est du revenu, est-ce que le professeur que vous êtes peut presque prévoir un abandon prématuré? Pourriez-vous nous donner quelques indices qui vous permettent de savoir que cela va arriver? Et, est-ce que dans votre esprit, ces départs sont reliés au revenu dans la majorité des cas? Vous avez fait la remarque, et vous avez fortement insisté là-dessus. Faisant appel à votre expérience, j'aimerais que vous clarifiez ce point pour nous dans la mesure du possible.

M. Hazeltine: Il y a probablement trois facteurs qui interviennent dans un abandon prématuré. La santé en est un, parce que nous avons affaire à des gens de classe socio-économique pauvre; ils ont tendance à avoir une mauvaise santé. Ils ne se soignent pas aussi rapidement qu'ils le devraient. L'autre facteur, c'est les enfants. C'est particulièrement vrai des parents uniques qui ont des enfants quand ceux-ci sont malades ou ont des problèmes, ou tout simplement, ces parents supportent mal les pressions inhérentes au fait d'aller à l'école et d'être en même temps père ou mère de famille à plein temps. Le troisième facteur, c'est les finances.

Je ne suis pas sûr de l'ordre d'importance de ces trois facteurs, mais quand nous discutons entre nous, membres de l'équipe, nous insistons beaucoup sur l'importance d'un cours d'éducation à la consommation et à la façon de faire un budget à l'intérieur de notre programme. Au début de l'année, je m'assois toujours avec les élèves et je leur demande de me dire ce qui pourrait les empêcher de suivre le cours jusqu'au bout, comme les finances par exemple.

Oui, il y a certainement un lien entre les personnes seules et les personnes mariées qui abandonnent prématurément. Ainsi, si je prends une femme seule, mère de trois enfants, sans un mari pour lui apporter un support affectif d'une part, et un support financier, de l'autre; elle arrive difficilement à rencontrer tous ses paiements, les chances pour elle de suivre le programme jusqu'au bout sont minces. Je connais un élève qui n'a que son allocation de formation pour vivre: il a acheté une voiture neuve depuis, disons, trois ans, et il a encore des paiements de \$300 par mois sur la voiture, sinon il est endetté. Je suis sûr que cet élève ne pourra pas continuer jusqu'au bout.

Vous et moi, nous pourrions probablement survivre avec une allocation de formation, parce que nous connaissons les bonnes personnes à contacter et les bonnes places pour faire notre marché; disposant de renseignements sûrs, nous sommes capables de faire le tour de la ville pour trouver la meilleure aubaine, et nous pourrions de la sorte, supporter une telle contrainte pendant six mois. Mais l'individu ordinaire ne dispose pas de telles ressources: il ira habiter un quartier où les loyers se situent dans la moyenne, il achètera ses vêtements au prix courant et même plus cher que le prix courant des fois. Je peux donc déceler assez facilement ceux qui auront à affronter des problèmes, et là-dessus, il y en a qui réussissent à passer au travers, et il y en a d'autres qui n'y parviennent pas. C'est assez compliqué comme situation, et cela leur donne des maux de tête: je dois partir parce que je n'ai pas assez d'argent. Cela n'arrive pas aussi souvent que la frustration de vivre pendant

[Text]

information day after day and then trying to care for your family and the tremendous pressure many of our students are under.

Does that clarify that?

The Chairman: Thank you very much.

Is there anybody else in our audience who would care to make a comment? I thank you, then, for coming, and I officially declare our meeting adjourned.

EVENING SITTING

• 1938

The Chairman: Welcome to the special House of Commons committee, the Task Force on Employment in the Nineteen-eighties.

Bienvenue devant le comité spécial de la Chambre des communes portant sur les perspectives d'emploi pour les années 1980. All of the official meetings of the House of Commons and its committees are conducted in both of our official languages. Toutes les assemblées officielles, à la Chambre des communes et dans ce comité, sont conduites dans nos deux langues officielles. You can listen in the language of your choice, and you can use either French or English in presenting your briefs or responding to the questions of committee members.

Vous pouvez écouter dans la langue de votre choix. Vous pouvez parler dans la langue de votre choix quand vous présentez votre mémoire ou quand vous répondez aux questions des membres de ce comité. I am your chairman and I will be using English because it is the dominant language of the region and also because, as you probably can tell, I am limited in my use and my knowledge of French.

Je suis votre président et je vais utiliser l'anglais, parce que c'est la langue dominante dans cette région et parce que ma connaissance de la langue française est limitée. Part of what has to happen here this evening is that as an official committee of the House of Commons, we must end up with a written record; that is, a verbatim transcript of our proceedings. Therefore, if I and my confreres are to engage you in a discussion of any kind, it will be necessary to have you sit at the front table behind one of the microphones. Those microphones are connected to a recording system, and it is necessary for us to get the verbatim transcript. If you appear before us as a witness, we would like you to begin by stating your name and giving us some indication of whether you represent an organization or are speaking as an individual; if as an individual, give us some sense of where you live and where you are coming from.

The basic pattern of the hearings is to have witnesses come forward to make whatever opening statement they feel they would like to make, and then with your indulgence, the committee members might ask some questions that might explore the presentation in more depth or seek some clarification. I need an indication of the number of people who would like to appear before us as witnesses. The meeting is supposed to terminate at 9.30. There is a functional reason for that: as

[Translation]

six mois avec un budget restreint, d'aller à l'école, de se faire remplir la tête jour après jour, et essayer en même temps de s'occuper de sa famille et de résister à cette extraordinaire pression qui s'exerce sur beaucoup de nos élèves.

Est-ce que ça éclaire un peu?

Le président: Merci beaucoup.

Y-a-t-il quelqu'un dans la salle qui voudrait ajouter quelque chose? Je vous remercie donc d'être venus, et je proclame officiellement l'ajournement de nos audiences.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Bienvenue devant le comité spécial de la Chambre des communes portant sur les perspectives d'emploi pour les années 1980.

Welcome to the special House of Commons committee, the Task Force on Employment in the Nineteen-eighties. Toutes les assemblées officielles, à la Chambre des communes et dans ce comité, sont conduites dans nos deux langues officielles. All of the official meetings of the House of Commons and its committees are conducted in both of our official languages. Vous pouvez écouter dans la langue de votre choix. Vous pouvez parler dans la langue de votre choix quand vous présentez votre mémoire ou quand vous répondez aux questions des membres de ce comité.

You can listen in the language of your choice, and you can use either French or English in presenting your briefs or responding to the questions of committee members. Je suis votre président et je vais utiliser l'anglais, parce que c'est la langue dominante dans cette région et parce que ma connaissance de la langue française est limitée.

I am your chairman and I will be using English because it is the dominant language of the region and also because, as you probably can tell, I am limited in my use and my knowledge of French. Je dois d'abord vous dire que parce que nous sommes un comité officiel de la Chambre des communes nous devons faire un procès-verbal de nos délibérations, c'est-à-dire une transcription intégrale de tout ce qui sera dit ici ce soir. Par conséquent, si mes confrères et moi-même entamons une discussion avec vous, vous devrez vous asseoir à la table d'en avant et parler dans un des microphones qui sont tous reliés à un système d'enregistrement. Si vous vous adressez à nous en temps que témoin, vous voudrez bien vous identifier d'abord et nous dire si vous représentez une organisation ou si vous parlez en votre nom personnel; dans ce dernier cas, veuillez également nous dire où vous demeurez et d'où vous venez.

Les audiences se déroulent de la façon suivante: les témoins se présentent à nous et donnent un bref exposé d'introduction sur le sujet donc ils veulent nous entretenir; ensuite, avec votre permission, les membres du comité vous poseront quelques questions afin d'obtenir plus de détails sur votre exposé ou en clarifier certains points. Je dois savoir combien de personnes désirent s'adresser au comité en tant que témoin, car la réunion est censée se terminer à 21 h 30. Comme vous pouvez

[Texte]

you can see, there is quite a technical problem to take down all of the equipment that accompanies us, and we have to be in Prince Albert tomorrow morning, so there is reason for trying to terminate as closely as we can to 9.30 this evening.

You do not have to identify the fact that you would like to appear as a witness at this time. After you have been sitting with us for a half an hour or so, if you change your mind and would like to become a witness, please indicate to one of our helpers at the console, or give me some indication—put up your hand or something, and someone will come and talk to you.

I would like to introduce the people sitting at the table. My name is Jim Hawkes; I am the Member of Parliament from Calgary West, I am a vice-chairman of the task force and I am your chairman this evening. On my immediate right is Bruce Lonsdale, the Member of Parliament from Temiscamingue. We are the only two members of the parliamentary committee. Our colleagues are at this very moment holding hearings in Regina. It is a seven-member task force, and there has been sufficient interest across the country that we found it necessary to split into two groups and hold hearings simultaneously to try and get the job done by our December deadline.

• 1940

On my immediate left is the clerk of our committee, Audrey O'Brien. It is her responsibility on behalf of your Parliament to make sure that we have an official record, and if you have an official brief to present to the committee, it is necessary that you file that brief with the clerk, and the committee will determine whether it gets printed in our Proceedings and Evidence, or just held as part of the data base for the procedures of the committee. If you do not have a formal brief but have speaking notes, it can be very helpful to people who transcribe the written record if you could let them have those notes at least long enough to photocopy them. Sometimes listening to an audiotape is very difficult, and speaking notes can facilitate making sure the written record is as accurate as we can make it.

At the far ends of this table on my right and left are researchers attached to our committee, and there may be issues which you raise that suggest that behind your comments lies a data base of some kind—a report that someone else has prepared or a report that exists in your institution. If that begins to happen one of the researchers may come to talk to you after you are through being a witness to try and get a few more details to see if the committee can access that data base and therefore include it in our report. In the back of the room in the tent are our translators. If you do not have a translation device and would like one, they are obtainable from people at the back of the room, please feel at liberty to secure such a device.

At this point, are there questions on procedure, or are the mechanics reasonably clear? Okay. I want to read you, so that we have it as a matter of public record, the official terms of reference of the task force and then we will pretty well have

[Traduction]

le voir, nous voyageons avec un équipement considérable et nous devons être à Prince-Albert demain matin, c'est pourquoi nous devons essayer de finir la réunion le plus près possible aux alentours de 21 h 30 ce soir.

Il n'est pas nécessaire que vous nous disiez tout de suite si vous désirez ou non vous présenter en tant que témoin. Après avoir passé à peu près une demi-heure avec nous, si vous changez d'idée et que vous désirez vous présenter à titre de témoin, veuillez le dire à un de nos assistants à la console ou me le faire savoir en levant la main ou autrement, et quelqu'un ira vous voir.

Je voudrais vous présenter les personnes ici à la table. Mon nom est Jim Hawkes, je suis député de Calgary-West et vice-président du groupe d'étude et j'agirai en temps que président ce soir. Immédiatement à ma droite, se trouve le député de Témiscamingue, Bruce Lonsdale. Nous sommes les deux seuls membres du comité parlementaire. Nos collègues en ce moment tiennent audience à Regina. Le groupe d'étude comprend sept membres au total et en raison de l'intérêt qu'il a suscité un peu partout au pays, nous avons dû le séparer en deux groupes qui tiennent leurs auditions simultanément afin de pouvoir finir notre travail à la date limite fixée de décembre.

Immédiatement à ma gauche se trouve la secrétaire du comité, Mme Audrey O'Brien. C'est elle qui est chargée, au nom du Parlement, de veiller à ce que les délibérations soient consignées officiellement. Si vous avez un mémoire officiel à présenter au comité, vous devez déposer ce mémoire auprès de la secrétaire et le comité décidera s'il doit l'inclure aux délibérations et aux témoignages, ou simplement garder en tant que base de données dont il se servira dans le cours des ses travaux. Si vous n'avez pas de mémoire officiel, mais seulement des notes de discours, nous apprécierions beaucoup que vous les laissiez aux personnes qui transcrivent les délibérations, du moins assez longtemps pour qu'on puisse en faire des photocopies. Il arrive parfois qu'en écoutant une bande d'enregistrement, il soit très difficile de comprendre tout ce qui a été dit et les notes de discours peuvent faciliter les choses et nous permettent de faire un compte rendu écrit plus précis.

Au bout de la table, à droite et à gauche, ce sont les chercheurs attachés à notre comité et il est possible que lors de vos commentaires et vos exposés il soit question d'une base de données quelconque, un rapport préparé par quelqu'un d'autre ou un rapport de votre organisation. Si tel est le cas, il se peut que l'un des chercheurs aille vous voir après que vous aurez rendu témoignage afin d'obtenir plus de détails et voir si le comité pourrait avoir accès à la base de données, de façon à pouvoir l'inclure dans notre rapport. Au fond de la salle, c'est la cabine des traducteurs. Si vous n'avez pas d'écouteurs pour la traduction et que vous en désirez un, vous pouvez en obtenir de quelqu'un au fond de la salle et ne vous gênez pas.

J'aimerais savoir s'il y a des questions de procédure et si vous comprenez bien la mécanique? Non? Très bien! Je vais maintenant vous lire, de façon à ce que cela fasse partie de l'enregistrement, en quoi consiste le mandat officiel du groupe

[Text]

covered our formal requirements and hopefully we can begin to interact a little.

The Orders of Reference for this standing committee are as follows:

That a Special Committee of the House of Commons... be appointed to... examine and report upon shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980s and to recommend initiatives that the committee sees fit; to review existing federal policies and programs intended to deal with skill shortages and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists in this matter.

If we cut through all of the language, I think I might say it a little more clearly, but even today we have a situation in Canada where our unemployment rate fluctuates around 8 per cent and it has been that way for quite some time. That really represents a million Canadians that could work but cannot find it, give or take 100,000 in any given month. That is a very large percentage of our labour force, but that situation co-exists with job vacancies that cannot be filled. As we gather testimony, it is clear that there is a problem in the match between the skills of the people who would like to work, the location of the people who would like to work and the location of the jobs and the jobs that need doing. We are holding these public hearings in an effort to create more public awareness of that problem, to surface as many creative ideas and as much understanding as we can of why the situation has come about.

So with that kind of understanding, I will read the list of people I currently have as willing to appear before us as witnesses; Mr. Keith Vick, Ms. Louise Gurry, Mr. W. E. Black, and Ms. Betty Pepper. Are there others who at this point would like to speak to the committee? Okay. On that understanding then we will proceed to ask Mr. Vick and Ms. Louise Gurry, who would like to appear together. We could allot maybe half an hour to this at the outside; the briefer the presentation, the more time we have for questions. Okay?

• 1945

Mr. Vick (Chairman, Regional Employment Development Committee Saskatoon): Mr. Chairman, under that consideration, rather than read this completely or in detail, we will try and highlight it, since we have provided you with written material.

The Chairman: Could I stop you for just one second to identify yourself for the recording system? And Ms. Gurry, when you begin to speak, would you identify yourself, and from then on you will not have to do it?

Mr. Vick: Okay. I am the Chairman of the Regional Employment Development Committee in Saskatoon. We are a

[Translation]

d'étude et ensuite nous aurons rempli toutes les exigences officielles et, espérons-le, nous pourrions commencer vraiment les délibérations.

Le mandat de ce comité permanent se définit comme suit:

Qu'un comité spécial de la Chambre des communes soit nommé pour examiner et faire rapport sur les pénuries dans les métiers spécialisés et les professions hautement spécialisées au Canada, au regard des besoins en matière de développement économique dans les années 80 et de recommander des initiatives à cet égard. De faire l'étude des politiques et des programmes actuels du gouvernement fédéral axés sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisées et de recueillir l'opinion des représentants de l'industrie, de travailleurs, des organismes bénévoles et des spécialistes en ressources humaines et en éducation.

Laissons maintenant un peu de côté de langage officiel. Concrètement, tout ceci veut dire que même aujourd'hui nous connaissons au Canada un taux de chômage qui se maintient aux alentours de 8 p. 100 et cela depuis un bon bout de temps. Cela représente un million de Canadiens qui pourraient travailler mais ne peuvent trouver d'emploi, c'est-à-dire plus ou moins 100 000 personnes chaque mois. C'est un très fort pourcentage de notre population active, mais par ailleurs il existe de nombreux postes vacants qui ne peuvent être comblés. À mesure que nous recueillons des témoignages, il ressort clairement que le problème consiste à assortir les compétences des travailleurs qui veulent travailler, les localités où ils résident et les localités où il y a des emplois vacants. Nous tenons ces audiences publiques dans le but de sensibiliser davantage l'opinion à ce problème, de faire surgir le plus grand nombre possible d'idées originales, et de tenter de comprendre le pourquoi de la situation.

Ceci étant dit, je vais donner la liste des personnes désireuses de rendre leur témoignage devant le comité. Il s'agit de M. Keith Vick, de Mme Louise Gurry, de M. W. E. Black et de Mme Betty Pepper. Y a-t-il d'autres personnes qui voudraient s'adresser au comité? Bon, très bien! Je demanderai donc à M. Vick et à Mme Louise Gurry, qui désirent témoigner ensemble, de s'approcher. Nous pourrions leur consacrer probablement une demi-heure au maximum; aussi, plus la présentation sera brève plus nous aurons de temps pour les questions. Entendu?

M. Vick (président, Comité régional de développement de l'emploi, Saskatoon): Monsieur le président, vu que le temps nous presse, plutôt que de lire le mémoire au complet ou d'en traiter en détail, nous en exposerons les grandes lignes puisque vous avez déjà le document écrit.

Le président: Puis-je vous interrompre un moment et vous demander de vous identifier pour que cela puisse être enregistré? Mademoiselle Gurry, lorsque vous commencerez à parler, auriez-vous l'obligeance de vous identifier et il ne sera pas nécessaire de le faire par la suite.

M. Vick: Très bien. Je suis le président du Comité régional du développement de l'emploi de Saskatoon. Il s'agit d'un

[Texte]

non-profit organization registered under the Societies Act. We have been in operation since 1976. It is a community-based organization and has been providing employment support and rehabilitation programs to recipients of social services in the Saskatoon region. Our present direct-service component is known as the Regional Employment Development Program. It maintains an office in Saskatoon with a co-ordinator, three and a half employment counsellors and two support staff. To this point in our history, our organization has been successful in obtaining grants from the provincial government through the Department of Social Services, a branch called the Employment Support Program. We have also applied for federal funding and to date have not been successful, but we will continue to pursue that.

We have many concerns that arise out of our work with the clients that are coming to the program, and I think it is from these experiences we have had that we are giving you the information provided in our brief today. The brief was brought together by members of the board and also members of the staff who actually are doing the work with clients.

It is our premise that when an individual is not working to his full capacity, we all lose as a society; not only do we lose the productivity of the individual, which could be an economic benefit to everybody in society, but also the individual loses something because he may lose something in the way of self-esteem and self-worth by not having something he does that is productive in our society. I think these things are very important to people and to society in general. Organizations such as our own are in existence because the volumes of people that require employment assistance cannot really be met by the present federal system or other institutions that are available for that purpose.

It is our experience that many workers are under-employed, and by that we mean that there are people who are probably working at jobs which are less than what their true capacities are. They have the capacity to do more skilled work than they are doing, but they have not been able to get into skilled areas for many different reasons and unfortunately, because they are holding down jobs of less skill, those people that are probably marginally employable have a very hard time entering the labour market in the first place. We find this in the work that our organization is doing. We have many people who are trying to enter or re-enter the labour market; for example, women who have been out of the labour market for some time, who have become widowed; who are experiencing difficulties re-entering because they have not kept up skills or it has been a long time since they have been in the labour market. You have the single parent and families where maybe the woman was too young to have acquired very many skills before she was married, and for that reason finds it very difficult to get in the labour market, plus having the problems of trying to find daycare to take care of her children while she tries to get back

[Traduction]

organisme à but non lucratif enregistré aux termes de la Societies Act et nous exerçons nos activités depuis 1976. C'est un organisme communautaire qui offre des programmes de soutien de l'emploi et de réhabilitation aux bénéficiaires des services sociaux de la région de Saskatoon. Notre élément actuel de service direct est connu sous le titre de Programme régional de développement de l'emploi. Nous avons un bureau à Saskatoon qui comprend un coordonnateur, trois conseillers en emploi et deux membres de personnel de soutien. Jusqu'ici, notre organisation a réussi à obtenir des subventions du gouvernement provincial par l'intermédiaire du ministère des Services sociaux, et d'une de ses subdivisions connue sous le titre de Programmes de soutien de l'emploi. Nous avons également présenté des demandes de subvention au fédéral, et même si n'avons pas encore réussi à en obtenir, nous continuerons notre travail en ce sens.

Nous sommes mis au fait de nombreux problèmes dans le cours de nos activités auprès des clients qui s'adressent à nous; c'est à partir de ces expériences que nous avons établi l'information qui figure à notre mémoire d'aujourd'hui. Ce mémoire a été préparé par les membres du conseil d'administration et aussi par les membres du personnel qui travaillent auprès des clients.

Nous avons posé comme prémisse que lorsqu'un individu ne travaille pas à sa pleine capacité, c'est toute la société qui y perd; non seulement nous perdons la productivité de ce travailleur, qui pourrait être un apport économique pour tout le monde, mais également le travailleur y perd personnellement parce que cette situation peut l'amener à se sous-estimer et à perdre confiance en lui-même parce qu'il ne peut rien faire qui soit productif pour la société. Je crois que ce sont là des choses très importantes autant pour les individus que pour la société en général. Des organisations comme la nôtre existent parce que ce ne sont pas tous les gens qui ont besoin d'aide à l'emploi qui peuvent l'obtenir des programmes fédéraux ou autres mis sur pied à cette fin.

Nous savons par expérience que de nombreux travailleurs sont sous-employés, c'est-à-dire qu'ils exercent des fonctions où leurs véritables capacités ne sont pas exploitées comme elles pourraient l'être. Ils sont capables d'exécuter un travail plus spécialisé, mais n'ont pu le faire pour diverses raisons et, malheureusement, parce qu'ils exercent des emplois exigeant une spécialisation moindre, leur employabilité est plutôt restreinte et ils ont beaucoup de difficulté à intégrer le marché du travail. Ce sont là des situations qu'une organisation comme la nôtre rencontre fréquemment. Un grand nombre de personnes essaient d'intégrer ou de réintégrer la population active; par exemple, des femmes qui n'ont pas été sur le marché du travail depuis un certain temps et qui sont devenues veuves et qui éprouvent des difficultés à réintégrer le marché du travail parce que leurs compétences n'ont pas été maintenues à jour ou encore parce qu'ils y ont trop longtemps qu'elles sont à l'extérieur de la population active. Il y a également le cas des chefs de famille monoparentale et les familles où l'épouse était trop jeune pour acquérir des compétences avant de se marier, et pour cette raison il lui est très difficile d'intégrer le marché

[Text]

in, let alone that there are not that many jobs at the bottom in some respects.

• 1950

We feel there is a desperate need for an accurate market forecast. I think that it goes without saying that if you look at statistical material that is available, we really do not know, and I think it is not only now that we say that we have critical shortages, but we do not know what it is going to be five or six years from now. I think that is a problem. We do not have employers who do a great deal of what is called manpower planning. In other words, they are not projecting how many people they will need at a certain time. We recognize that there is some difficulty in trying to do manpower planning because it is contingent on so many other things within your economy—markets and so on—but at the same time we also realize that numbers of employers do financing on a fairly long-term basis. They may finance something new or an expansion over a five or ten-year period, but it does not seem that they also go along with looking at their labour situation on that same kind of a planning basis that they do their financing on. For that reason I think there are some real shortfalls that take place.

One of the things we talk about in shortages of skilled people is that if you are going to have people going into skilled areas particularly people looking at a career, they would like to know after they have taken some substantial training, that by the time they get through a two, three or four-year course, there may be something for them at the end, in other words, that they are going to get into a job. Certainly we do not feel that the information available now is adequate for that purpose.

I think we also have recognized that in industries that are demanding skilled people, the industries themselves do not seem to be doing particularly their share of what they should be doing in training people on their own premises or even having their own training courses. Something that is done probably in Europe much more is the idea of training somebody part of a day in the shop and part of a day in a school. We do not seem to have that sort of a co-operative approach between our training centres and businesses.

The other thing is that I think all too often it has been easy enough to obtain workers from offshore who have skills, and that has occurred up until the last, probably, five years, when in fact economic conditions in Europe have got to the point where many of the workers who normally would migrate to Canada to obtain employment find now that they can live practically as well at home and are not prepared to come any longer. That has certainly put employers in a bind. It has also put them in a situation where they probably have not had to train their own workers, and consequently they felt as long as society will do it for them or provide the schools and train the people... Again, from the end product that is fine, but they have not had to get into it. I think probably that has to change,

[Translation]

du travail, sans compter les problèmes de garderie, ni le fait que les emplois sont, à toutes fins pratiques, devenus une espèce rare...

Nous croyons qu'il faut de toute urgence établir des prévisions précises sur le marché du travail. Je crois qu'il est inutile de mentionner que si l'on jette un coup d'œil aux données statistiques disponibles, on n'apprend pas grand-chose, et ce n'est d'ailleurs pas d'hier que nous savons qu'il y a des pénuries critiques de main-d'œuvre, mais nous ne savons pas par contre quelle sera la situation dans cinq ou six ans. Je crois que c'est là un des problèmes. Il y a bien peu d'employeurs qui se préoccupent vraiment de ce qu'on appelle la planification de la main-d'œuvre. En d'autres termes, ils n'établissent aucune projection du nombre de travailleurs dont ils auront besoin à un moment donné. Nous reconnaissons qu'il s'agit là d'un exercice assez difficile, car tellement de contingences entrent en ligne de compte, la conjoncture économique, la situation des marchés, etc. Mais parallèlement, nous nous rendons compte que de nombreux employeurs établissent leurs prévisions financières à très long terme. Ainsi, ils prévoient des nouveaux investissements ou une expansion sur une période de cinq à dix ans, mais ils ne semblent pas capable de prévoir en même temps ce que cela représente sur le plan de la main-d'œuvre et j'estime qu'il s'agit là de graves lacunes.

Un des points à souligner lorsqu'on parle de pénuries de main-d'œuvre spécialisée est que ceux qui veulent se diriger vers un domaine de spécialisation, et en particulier ceux qui désirent faire une carrière, aimeraient bien savoir si après qu'ils auront suivi une formation intensive, c'est-à-dire un cours de deux, trois ou quatre ans, ils en tireront quelque chose de tangible au bout du compte. En d'autres termes, ils aimeraient bien savoir s'ils pourront obtenir un emploi. Nous sommes d'avis que l'information disponible actuellement en la matière est loin d'être adéquate.

Je crois qu'il est en outre reconnu que les industries qui exigent des travailleurs spécialisés ne font pas réellement tout ce qu'elles pourraient faire pour former les travailleurs sur place ou encore offrir leurs propres cours de formation. Une idée qui est probablement appliquée davantage en Europe qu'ici est celle de former les travailleurs une partie de la journée en atelier ou en usine et l'autre partie dans une école. Il ne semble pas que cette approche coopérative existe entre nos centres de formation et les entreprises.

L'autre point que je voudrais souligner est qu'à mon avis, il a été trop souvent facile de recruter des travailleurs étrangers compétents et cela s'est produit jusqu'à probablement les cinq dernières années, au moment où la conjoncture économique en Europe est devenue telle que de nombreux travailleurs qui normalement auraient émigré au Canada pour obtenir un emploi estiment maintenant qu'ils peuvent pratiquement vivre tout aussi bien chez eux et sont moins enclins à venir ici. Cela a certainement créé des ennuis aux employeurs. Cela leur a donné en outre à penser qu'ils n'avaient peut-être pas besoin de former leur propre personnel et à se fier sur la société pour le faire à leur place, fournir les écoles, former les travailleurs, etc... Tout cela est très bien, mais cela les a sans doute

[Texte]

and employers definitely have to establish their own training programs, either with groups of other employers in the same industries and training for the same skills, or in conjunction with probably training schools, developing programs that suit their needs. They have to become actively engaged and show initiative in this particular area.

I feel also that there is a tendency all too often that when things go wrong in the marketplace, it is pretty easy to lay off people. Run that up against what has been the Japanese experience, in which the tendency has been that the social responsibility rests with the company to maintain their employees in employment, and because of that sort of social view, they have had to go to the kind of research and development and the studying of markets that would say, we have to be prepared for the next thing; we have to know where the next market is as another market shuts down, so that we do not lay off 5,000 people; that tomorrow we will have a job for these people because we already have them employed and it is socially not acceptable to lay them off.

• 1955

Another concern we have is the matter of trying to get younger, more educated workers into the skilled areas and to have some kind of upward mobility for these people within the economy, where they can handle those kinds of jobs. Thus hopefully, the non-skilled areas will become more open to the people that our organization in particular tends to deal with. For those people who have less skills, it gives them a starting place to get going.

Along with those things, I think there are some other things that have to take place, particularly in the case where women with children are involved. Certainly the daycare system has to be developed to allow that to take place. I think that if I were to ask Louise the numbers of people that she knows of who would like to get into the labour force, their decision then becomes a matter of, should they feel guilty about going to work and doing something for themselves, or should they remain on welfare payment? How do they do it and leave their child or children at home? Having to overcome that kind of conflict is rather difficult for somebody. In some cases I think the advice would have to be that maybe it would be better to stay at home. In other cases, I think it would be far better if that person could get into the labour market and become more self-dependent; it would be better for all of us, including that person.

The other thing is that women historically have been under-employed all too often, particularly in areas of skilled trades. Of course, we think of this as something new in our country, where we try to have women going into trades and so on. It is probably more prevalent in some other countries than it is here, but if we simply realize that technology is moving along and some of the jobs women have traditionally held in the past

[Traduction]

empêché de s'impliquer davantage. J'estime que cela devra sans doute changer et que les employeurs devront mettre sur pied leurs propres programmes de formation, soit avec des groupes d'employeurs dans le même secteur d'activité économique, qui offriront de la formation dans les mêmes spécialités, soit en collaboration avec des écoles de formation avec lesquelles ils mettront au point des programmes qui répondront à leurs besoins. Ils devront s'engager activement et faire preuve d'initiative en la matière.

J'estime en outre qu'on a trop souvent tendance lorsque la situation se détériore sur le marché du travail, à licencier des employés, ce qui va tout à fait à l'encontre de l'approche japonaise où l'on tend à faire assumer par l'entreprise la responsabilité sociale de maintenir ses employés au travail et, dans cette optique, on a consacré à la recherche, au développement et aux études de marchés les sommes et les énergies nécessaires, de façon à pouvoir préparer l'avenir. Ils se sont dit par exemple: Il nous faut savoir où sera le prochain marché lorsque le marché actuel déclinera, pour ne pas être obligés de licencier 5 000 personnes et pour être certains que nous aurons du travail à leur offrir parce qu'elles sont déjà à notre service et qu'il est socialement inacceptable de les mettre à pied.

Une autre question qui nous préoccupe beaucoup est celle de tenter d'attirer des travailleurs plus jeunes et mieux instruits dans les métiers spécialisés et de leur faciliter une plus grande mobilité au sein de l'économie, c'est-à-dire là où ils pourront exercer leur métier. De la sorte, nous l'espérons, les secteurs non spécialisés pourront recruter davantage le genre de personnes dont notre organisation s'occupe en particulier. Pour eux qui possèdent moins de compétences, ce serait une chance de commencer quelque part.

Outre les points que je viens de mentionner, je crois qu'il nous faut également faire quelque chose dans le cas en particulier des femmes qui ont des enfants. Il est certain que le système de garderie doit être perfectionné pour que les choses s'améliorent. Je crois que si je demandais à M^{lle} Gurry combien de personnes elle connaît qui voudraient bien intégrer le marché du travail mais dont la décision dépend de la solution du dilemme de se sentir coupable d'aller travailler et de faire quelque chose pour elles-mêmes ou de continuer à recevoir des prestations d'aide sociale. Si elles vont travailler, qui s'occupera des enfants à la maison? Résoudre un conflit de ce genre n'est pas chose facile pour personne. Dans certains cas, je crois que le meilleur conseil qu'on pourrait donner serait de rester à la maison, mais dans d'autres, j'estime qu'il serait de loin préférable que cette personne s'en aille sur le marché du travail et devienne plus autonome, ce qui serait beaucoup mieux pour tout le monde, y compris la personne en cause.

Autre chose à considérer: ces femmes, depuis toujours, ont été sous-employées surtout dans les secteurs spécialisés. Bien sûr, nous envisageons la question comme quelque chose de nouveau dans notre pays, où nous tentons de recruter des femmes dans les métiers et ainsi de suite. Le problème est sans doute plus courant dans certains autres pays qu'ici, mais si nous considérons le fait que la technologie ne cesse de progres-

[Text]

are probably not going to be there in the future—I am thinking a lot of the clerical areas—with things like word-processors and with data systems that now exist where you can electronically file practically everything, the person who was the filing clerk and the numbers of stenographers that were required at one time are going to drop down. Those sort of traditional areas will not be available to women, and I think that probably through our school system and so on we have to go towards the idea of getting women to think of other areas of work somewhat removed from what has been traditional.

• 2000

Since it is economically necessary for most people to work for most of their adult lives, career planning deserves a much higher degree of attention for our school-age population, and I would have to believe that we have not put maybe quite the emphasis on it that we should have. I know there are some changes taking place now, but certainly I think it has been one of the kinds of things that has gone back and forth from probably Employment and Immigration's mandate of saying, we will put some emphasis on career planning; we have pulled back from it and said it belonged to the schools because of probably constitutional jurisdictions and so on, that and at another time we have gone back to it.

I really believe that it is going to take both sides of that—the both the educational system and an employment agency that is part of the government to push that kind of thing to make it outstanding if we are going to utilize the people we have and maybe convince the younger people that there is another stream to go besides the academic route; that we need trades people; we need highly skilled people in technologies and so on. There seems to be some kind of a status block to it.

I think society has said that for a long time a certain amount of education is valuable and more education is more valuable, and I do not disagree with that. At the same time, it does mean that there are people who are going through and finishing the academic process and coming out not finding the jobs they want, simply because they do not have an education which relates them to a labour market. Thus, they go into a sort of a hit-and-miss situation; yet at the same time we are in a situation where we have all kinds of skills which in a shortage condition, and we are not meeting that kind of demand.

I do not see it changing quickly unless the attitudes start to change in career path thinking at an earlier stage in the game, so that we have some kind of predictability within the economy of being able to say, if you go into these kind of jobs, at a certain period of time you are going to end up being able to find a job in that particular skill or trade. I think that gets back to our reference to the way economic information of the labour market has not really been collected or made available.

[Translation]

ser et que certains emplois qui ont traditionnellement été occupés par des femmes dans le passé sont appelés à disparaître dans le futur—et je pense ici à de nombreux emplois de bureau—grâce aux systèmes de traitement des mots et des données qui existent actuellement et qui peuvent emmagasiner électroniquement presque n'importe quoi, le nombre de commis au classement et de sténographes ira de plus en plus en diminuant. Ces domaines traditionnels ne seront plus ouverts aux femmes et je crois que, par l'intermédiaire de notre système scolaire, entre autre, il nous faudra trouver le moyen d'amener les femmes à penser à d'autres emplois que ceux qu'elles exercent depuis toujours.

Puisque les nécessités économiques obligent la plupart des gens à travailler pendant la plus grande partie de leur vie adulte, la planification de carrière doit faire l'objet d'une plus grande considération chez notre population d'âge scolaire, et je dois dire que nous ne lui avons pas accordé l'importance qu'elle méritait. Je sais que les choses sont en train de changer, mais je sais aussi que c'est là un domaine où l'on s'est très souvent renvoyé la balle, dans l'interprétation du mandat d'Emploi et Immigration notamment: un moment donné, on a décidé qu'on allait s'occuper de planification de carrière, puis on s'est retiré du dossier en disant que c'était là de la compétence des écoles, pour des motifs de juridiction constitutionnelle et autres, puis on a décidé de s'en occuper de nouveau.

Je crois sincèrement qu'il incombe aux deux paliers, c'est-à-dire au système d'éducation et à l'organisme d'emploi rattaché au gouvernement, de faire la promotion intensive de cette notion si nous voulons mettre à contribution nos propres gens, et j'ajouterais de convaincre les jeunes qu'il existe d'autres voies que celle des professions libérales, que nous avons besoin de gens de métier, que nous avons besoin de travailleurs hautement qualifiés dans tous les secteurs de la technologie. Il semble exister à cet égard un blocage dont on a peine à se sortir.

A mon avis, la société a toujours accordé une grande valeur à l'éducation et, en corollaire, une valeur encore plus grande à l'éducation supérieure; je suis tout à fait d'accord avec cela. Mais parallèlement, nous avons des étudiants qui terminent des études avancées et qui se retrouvent sans travail à la fin de leurs études, tout simplement parce qu'ils ne possèdent pas les compétences dont a besoin le marché du travail. Ils se retrouvent donc dans une impasse; d'autre part, il existe de nombreux métiers où il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée et il nous est impossible de combler la demande.

Je n'entrevois pas de changement rapide de la situation, à moins que les attitudes ne se modifient vis-à-vis du cheminement de carrière et que les prévisions concernant l'économie nous permettent de dire aux jeunes que s'ils se dirigent vers tel genre de profession, ils pourront à une période donnée trouver un emploi dans le métier ou la profession choisis. Je répète en somme ce que j'ai dit précédemment, soit que l'information sur l'économie et le marché du travail n'est ni recueillie ni diffusée comme elle devrait l'être.

[Texte]

There are some problems with people getting into apprenticeships, one of the things being that not only is it a matter that somebody would wish to get into an apprenticeship; you have to find an employer who will indenture you and at the same time if the employer happens to be a union shop, he has to overcome a union list which is down. I can understand readily why a union may say, we do not want you to have too many apprentices; we have X number of people trained now. Of course, the employer can come back and say he has demand for these people. They say, that is now, but what would it be a couple of years from now? Once again you get back to predictability: Where is the manpower planning? Will we really need somebody so many years down? What is the attrition from the trade at any time because of retirements and deaths and so on? How many people do we need?

I think in general those are the problems of people getting into these trades, and consequently not getting the upward mobility. As a consequence of that, the kinds of people we have to deal with in our organization are having a very hard time getting into a labour market. Essentially that is about all I would like to say at this time.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Vick. Should we proceed to questions with you or should we go to Ms. Gurry?

Mr. Vick: As you wish.

The Chairman: Well, we are at your disposal. We do not know what you are intending to say. Do you think it might be best to get what you ...

Ms. Gurry (Program Co-ordinator, Regional Employment Development Program): I could perhaps add a couple of things and then we could go to questions.

The Chairman: Okay. Would you identify yourself?

Ms. Gurry: My name is Louise Gurry. I am the Program Co-ordinator of the Regional Employment Development Program.

• 2005

A couple of areas I would like to underline that Mr. Vick has not covered to this point are first, that I think it is important to pay some attention to promoting training and opportunities in the geographic area where the needs exist. I strongly believe that the social cost of importing transient workers are too high. We cannot continue the practice of drawing qualified people from distant places; I notice you people are from Alberta and I have some experience from Alberta. When the big boom came, unemployed people from all over were flocking in at great social cost. You have family breakdowns; there is limited housing available, and most likely still is—I have been away for a couple of years. Crime rate goes up; the cost of transporting rootless workers out of their own environment is just too high for everybody, and I think that we have to pay attention to that.

[Traduction]

D'autres problèmes se posent lorsqu'il est question d'apprentissage; il faut d'abord trouver des candidats, puis un employeur qui passera un contrat d'apprentissage et si, par hasard, il s'agit d'une entreprise syndiquée, l'employeur doit d'abord s'en tenir aux noms qui figurent sur la liste syndicale. Je comprends très bien pourquoi un syndicat peut ne pas vouloir trop d'apprentis et s'en tenir au nombre d'employés qui suivent déjà des cours de formation. Bien sûr, l'employeur peut toujours dire qu'il en a besoin, mais le syndicat lui répondra que c'est peut-être le cas actuellement, mais qu'en sera-t-il dans quelques années d'ici? Encore une fois, c'est une question de prévisions et on se demande où se place la planification de la main-d'œuvre dans tout ceci. L'employeur se demande-t-il réellement combien de personnes il aura besoin dans quelques années. Prévoit-il exactement l'érosion des effectifs attribuable à la retraite, aux décès, et ainsi de suite, bref, combien de personnes exactement il aura besoin.

Je crois que ce sont là, en gros, les principaux problèmes auxquels font face les travailleurs de métier et qui empêchent une plus grande mobilité. Par voie de conséquence, les personnes dont s'occupe notre organisation éprouve énormément de difficultés à intégrer le marché du travail. Voilà essentiellement ce que je voulais dire au comité.

Le président: Je vous remercie monsieur Vick. Passons-nous aux questions ou si nous écoutons M^{me} Gurry?

M. Vick: Comme vous voudrez.

Le président: C'est nous qui sommes à votre disposition. Nous ne savons pas ce que vous avez l'intention de nous dire. Croyez-vous qu'il serait préférable ...

Mme Gurry (coordonnatrice du programme, Programme régional de développement de l'emploi): Je pourrais peut-être ajouter une ou deux choses et nous pourrions ensuite passer aux questions.

Le président: Très bien. Auriez-vous l'obligeance de vous identifier.

Mme Gurry: Je m'appelle Louise Gurry et je suis coordonnatrice du Programme régional de développement de l'emploi.

J'aimerais souligner un ou deux points dont M. Vick n'a pas encore parlé. D'abord, j'estime qu'il est important que l'on fasse des efforts pour promouvoir la formation et les débouchés dans le secteur géographique où les besoins existent. Je suis convaincue que les coûts sociaux de recrutement des travailleurs itinérants sont trop élevés et que nous ne pouvons plus continuer ainsi. Je remarque que vous venez de l'Alberta et je connais assez bien cette province. Lorsque le boom a commencé, des chômeurs sont arrivés en foule de partout, entraînant avec eux d'énormes coûts sociaux. Des familles ont été séparées, les logements étaient rares, et le sont encore je pense—j'ai quitté la région depuis une couple d'années. Le taux de criminalité monte en flèche, le coût du transport des travailleurs hors de leur milieu est beaucoup trop élevé pour tout le monde et je crois que ce sont là des problèmes qui méritent qu'on s'y arrête.

[Text]

I think we have to pay attention to the fact that working for a living is not what our stereotypes say it should be. I think 20 or 30 years ago it was thought that people were trained for an occupation and if they stuck to that, they would be happy for the rest of their lives. I mean, after all, that is why my parents sent me to university: so I would be set for the rest of my life. I think young workers entering the employment market today are not looking forward to keeping that same job for the rest of their lives. This is partly an attitudinal change, but also partly a change in the demand of the marketplace and the advanced technology and the rapid development of that.

I think trained workers are sitting out of the labour market because they are not able to fit into the 8-hour day, 5-day week work-schedule. A local example is the case of psychiatric nurses. Professionals are being imported, where greater flexibility in working arrangements such as job sharing would allow the use of local workers. Many nurses presently home with families would be pleased to work if family responsibilities could be rationalized. This may mean less than full-time work.

A couple of areas of under-employed I believe need attention. With a more creative approach to division of labour, many groups which are presently under-employed could become valuable additions to the labour force. Such groups as the physically handicapped and the older worker may not be able to perform the full range of duties now being undertaken by many workers; however, they could take on a segment of an operation perhaps in a complementary or shared fashion. Affirmative action programs should be taken seriously. Large organizations, such as governments and crown corporations have the resources and could take the opportunity in the experimental work-settings. These people are begging for a chance.

Our native population has not found their way into skilled occupations in anything approaching representative numbers. There are no easy answers, but it is obvious that a wide variety of strategies has to be initiated. If we do not make a concerted effort, nothing will improve.

The only final point is that the problems we are now experiencing with supply and demand as far as market and skills are concerned will not be answered quickly or easily. It seems that a holistic, long-term approach has to be taken and we must begin now if the future is to be better. That is all I have to say.

The Chairman: Thank you very much. If we stick to our half hour, we have only five minutes for questions. We may run over that just slightly, and if you can stay with us to the end, we may have another opportunity, because you have certainly covered the waterfront, and five minutes does not seem like much time. Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: Your Regional Employment Development Committee—have you had any on-going consultation with your local Manpower centre and your local vocational and

[Translation]

Il n'y a pas de schème immuable. Il y a vingt ou trente ans, on croyait que personne ne pouvait rien demander de mieux que d'exercer pendant toute sa vie la profession pour laquelle il avait été formé. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle mes parents m'ont envoyé à l'université: pour que je sois casier pour le reste de mes jours. Je pense que les jeunes travailleurs qui arrivent sur le marché du travail d'aujourd'hui n'envisagent pas de garder le même emploi pendant toute leur vie. C'est sans doute parce que les mentalités ont évolué, mais également parce que la demande sur le marché du travail s'est elle aussi modifiée en raison de l'avancement de la technologie.

Je crois qu'il y a des travailleurs qualifiés qui ne sont pas sur le marché du travail parce qu'ils sont incapables de se plier aux contraintes du neuf à cinq. Un exemple ici est celui des infirmières en psychiatrie. On recrute des professionnels de l'extérieur, alors qu'une plus grande souplesse dans les conditions de travail, ou le travail partagé, permettraient de faire appel à des travailleurs locaux. Bien des infirmières seraient très heureuses de travailler, à condition que cela soit compatible avec leurs responsabilités familiales, ce qui exclut presque le travail à plein temps.

Je crois que le cas de sous-employés mérite attention. Avec une approche plus créative dans la division du travail, de nombreux groupes qui sont présentement sous-employés pourraient apporter une contribution valable à la population active. Je pense par exemple aux handicapés physiques et aux travailleurs âgés qui ne sont sans doute pas capables d'exécuter toutes les tâches des autres travailleurs; cependant, ils pourraient en exécuter une partie, soit en complémentarité soit par le partage. Les programmes d'action positive doivent être pris au sérieux. Les grandes organisations, comme les gouvernements et les corporations de la Couronne, possèdent des ressources et seraient en mesure d'appliquer des formules expérimentales. Tous nos gens ne demandent qu'une chose: qu'on leur donne une chance.

Nos autochtones, par exemple, n'ont pas encore réussi à occuper dans les professions spécialisées une place qui soit représentative de leur nombre. Il n'existe pas de réponses toutes faites, mais de toute évidence une grande variété de stratégies doivent être mises en place. Si nous ne concertons pas nos efforts, la situation ne s'améliorera jamais.

J'ajouterais enfin que les problèmes que pose actuellement l'équilibre de l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail ne seront ni rapidement ni facilement résolus. Nous devons envisager une approche globale et à plus long terme et ce, dès maintenant, si nous voulons assurer un avenir meilleur. Voilà tout ce que j'avais à dire.

Le président: Je vous remercie beaucoup. Si nous nous en tenons à une demi-heure, il ne nous reste que cinq minutes pour les questions. Nous pouvons peut-être dépasser quelque peu cette limite et si vous pouvez rester avec nous jusqu'à la fin, nous aurons peut-être une autre chance de nous entretenir, car vous avez certainement effleuré le sujet seulement et cinq minutes ce n'est pas beaucoup pour entrer dans les détails.

M. Lonsdale: Au sujet de votre Comité régional de développement de l'emploi, avez-vous eu des consultations suivies avec votre Centre de main-d'œuvre local et les écoles et établisse-

[Texte]

training institutions in the area—and with Labour and Industry—to sit down and try to find some of the areas where you might see some shortages and how you might want to adjust your local training programs to those shortages? Have you had any consultation on that basis?

Mr. Vick: We have tried to stimulate that from time to time, but we are at the present time stuck with a clientele that has to be drawn from a welfare case load, so some of our alternatives are not as broad-ranging as they might be. In other words, we do not get to move into some other programs, although the program itself—the Regional Employment Development Program—the workers in that program work very closely with many people in the employment centre in Saskatoon on an on-going basis and exchange clients, some coming from the centre to our service because of the kinds of support things that we can do. In other cases, they are going the other way because of the employment aspects of what the employment centre can do for our particular clients. So . . .

• 2010

Mr. Lonsdale: Are you finding then the educational level of the people that you are working with is not sufficient to allow them to get into the retraining or upgrading programs?

Mr. Vick: No, I think we are using all the training programs available as needed. You have to go client-by-client, determining what their needs are. We also have within our program a funding base that provides us with some funds to do training on the job in a little more unique way than is permitted under the federal program. We can do everything from 100 per cent subsidy to an employer in the beginning right down to nothing in the end, but still providing a support to that individual while he is on that program. We have flexibility with that up and down, whatever that client's need happens to be.

It is not always training in the true sense of training a skill, because many of the people that are trained, particularly the training on the job program that we work with, require exposures to a job in such a way that they simply come to work on time and get used to doing something on an 8-hour day, if you like, because they have not done that before. For that reason it is a matter of making a transition in some of their attitudes and feelings and so on towards what employment is. Some of them come from situations where the role model of employment has not been very good, and as a consequence of that, they do not have anything on which to base a reason they should work. We try to help them get past that. If they are successful at that level, certainly we try and get them on another level of training which might involve a skill.

Mr. Lonsdale: So you are basically talking about an upgrading . . .

Mr. Vick: That is right.

Mr. Lonsdale: . . . program where most of your work is done. Have you made any representations to the provincial government and/or the federal government to increase the

[Traduction]

ments professionnels de la région ou avec le ministère du Travail et de l'Industrie, afin de cerner les domaines où vous entrevoyez des pénuries et de discuter de la façon dont vous pourriez adapter vos programmes locaux de formation pour combler ces pénuries? Avez-vous eu des consultations de ce genre?

M. Vick: Nous avons essayé d'en susciter de temps à autre, mais à l'heure actuelle notre clientèle se compose surtout d'assistés sociaux que nous tentons de sortir du pétrin, alors nos choix ne sont pas aussi étendus qu'ils pourraient l'être. En d'autres termes, nous n'avons pas l'intention de nous lancer dans d'autres programmes; cependant, dans le cadre de notre Programme régional de développement de l'emploi, les responsables travaillent en étroite collaboration avec plusieurs personnes du Centre d'emploi de Saskatoon et ce, de façon régulière. Nous nous échangeons également des clients: certains viennent du Centre à nos services parce que nous offrons le genre de soutien dont ils ont besoin, d'autres font le chemin inverse lorsque le Centre d'emploi est mieux en mesure de les aider. Alors . . .

M. Lonsdale: Considérez-vous que le niveau de scolarité de votre clientèle est insuffisant pour qu'elle puisse entreprendre des programmes de recyclage ou de perfectionnement?

M. Vick: Non, je pense que nous utilisons tous les programmes de formation disponibles selon les besoins. Il nous faut prendre chaque client en particulier et déterminer quels sont ses besoins précis. Notre programme est également en mesure d'affecter des fonds à la formation en cours d'emploi d'une manière quelque peu différente du programme fédéral. Nous pouvons subventionner l'employeur à 100 p. 100 au début et ne plus rien lui verser à la fin, mais quand même offrir un soutien aux travailleurs participant à ce programme. Nous avons toute latitude à cet égard, quels que soient les besoins des clients.

Il ne s'agit pas toujours de formation au sens strict du terme, c'est-à-dire de formation dans un métier, parce que plusieurs de nos clients, et surtout les participants au programme de formation en cours d'emploi, ont tout simplement besoin d'occuper un emploi de façon à ce qu'ils puissent apprendre à arriver à temps et à exercer une occupation pendant une journée de huit heures, parce qu'ils n'ont jamais fait ça auparavant. Il s'agit en sorte de leur faire effectuer une transition et les amener à modifier leurs habitudes et leurs conceptions vis-à-vis de l'emploi. Certains d'entre eux ont vécu des situations où le schéma d'emploi n'était pas très positif, et par conséquent ils n'ont aucun motif sur lequel se fonder pour se convaincre de la nécessité du travail. Nous essayons de les aider à surmonter ce handicap. S'ils y réussissent, il est bien sûr que nous tentons de les amener à un autre palier et même à envisager d'apprendre un métier.

M. Lonsdale: Vous parlez en somme de recyclage . . .

M. Vick: C'est exact.

M. Lonsdale: . . . c'est là la plus grande partie de vos activités. Avez-vous fait des représentations auprès du gouvernement provincial ou fédéral afin d'obtenir des fonds addition-

[Text]

funding for the elementary level of upgrading? It seems to be being cut back more and more every time.

Mr. Vick: We certainly had some problems with our funding this year as far as the provincial government was concerned, but they have now come through. We have had two different opportunities with federal government funding on programs run by Employment and Immigration and made a submission on that particular program. They felt that the submission they got was very good.

Again, you run into a situation where the allocation of resources is limited and where there are a number of good programs coming in. Ours, unfortunately, was not one of the favoured ones at that time. At the present time we are making a further submission to see whether we can get another program funded which would involve household housekeeping jobs and general handyman kinds of things, whereby we would like to get some of the clients we have into that type of employment in a transition way to get them started and to see whether they can work in that kind of thing. If they are successful with that, probably they could move across into some other form of employment.

Mr. Lonsdale: Okay.

The Chairman: I am going to ask Mr. Guertin if you would be willing to meet with him for just a minute. You identified a rather large range of problems that may arise out of your own experience. I am certain they are confirmed by your own experience, but one of the things we would like to know is whether you have the data base, or for which parts of those problems you might be aware of a data base, and if that could be something you could explore. You did not identify for us any sense of solutions. They may be half-formed in your mind; they may be fully-formed; they may not be there at all, but if you have some, perhaps you could give Mr. Guertin indication of that, and if we do have a little time near the end, we might get some of that more clearly on the record or figure some other mechanism perhaps to get it. In some sense you capsulated probably some five weeks of testimony—different bits and pieces. In certainly a very brief form you have laid out a number of problems that we have heard something about in other centres, and I thank you for appearing. I hope we do have a little more time to bring you back before our evening is over.

• 2015

Mr. Lonsdale: Could I just ask one more question? You talk about the need for accurate market forecasts. How do you envision that being done?

Mr. Vick: I think really there is no other way—it is very hard, but once again maybe you have to go to the employer and ask: What are your needs going to be some years down the road? I think that in itself is a little too simplistic, because I do not think there are that many employers that are really doing what you would call manpower planning, in the sense of sitting

[Translation]

nous pour le recyclage au niveau élémentaire? Il semble que l'on effectue des coupures à ce sujet de plus en plus.

M. Vick: Il est vrai que nous avons eu certains problèmes de financement cette année, surtout avec le gouvernement provincial, mais la situation est maintenant rétablie. Nous avons eu deux possibilités différentes d'obtenir du financement du gouvernement fédéral grâce à des programmes de Emploi et Immigration Canada; une proposition a été faite concernant ce programme particulier, laquelle a été considérée comme très intéressante.

Encore là, il y a toujours le problème des ressources qui sont limitées et des très nombreux programmes qui sont proposés. Le nôtre, malheureusement, n'a pas été retenu. Nous sommes actuellement à préparer une autre proposition pour tenter d'obtenir des fonds pour un autre programme axé cette fois sur les emplois de tenue de maison et de journalier, que certains de nos clients pourraient occuper et qui pourraient les aider à effectuer la transition entre leur situation actuelle et le monde du travail et juger jusqu'à quel point ils peuvent s'adapter à ce dernier. S'ils réussissent, ils pourront probablement se diriger vers d'autres formes d'emploi.

M. Lonsdale: Je vois.

Le président: Je vais céder la parole à M. Guertin, si vous voulez bien vous entretenir avec lui pendant quelques minutes. Vous avez fait état d'un grand nombre de problèmes que votre expérience vous a permis d'apprécier. Je ne mets pas du tout en doute votre expérience, mais une des choses que nous aimerions savoir est si vous avez une base de données ou si, pour certains aspects des problèmes que vous avez mentionnés vous êtes au courant d'une base de données; j'aimerais bien que vous élaboriez un peu plus là-dessus. Vous n'avez proposé aucune solution. Vous en avez peut-être ébauché quelques unes, en tout ou en partie, peut-être non plus n'en avez vous pas du tout, mais si vous en avez, j'aimerais que vous en fassiez part à M. Guertin et si nous avons encore un peu de temps vers la fin de la réunion, nous pourrions peut-être en enregistrer quelques-unes plus clairement ou penser à un autre mécanisme pour le faire. Dans un certain sens, vous avez résumé quelque cinq semaines de témoignages. par bribes ici et là. Vous avez très succinctement fait état d'un grand nombre de problème dont nous avons entendu parler ailleurs, et je vous remercie de votre témoignage. J'espère que nous pourrions disposer d'un peu de temps pour vous entendre de nouveau avant la fin de la soirée.

M. Lonsdale: Est-ce que je pourrais encore poser une seule question? Vous parlez de la nécessité d'établir des prévisions précises concernant le marché du travail. Comment voyez-vous cela?

M. Vick: Je crois que c'est réellement le seule façon de nous en sortir. Ce n'est pas chose facile, mais encore une fois je crois qu'il faudra aller voir les employeurs et leur demander quels seront leurs besoins pour les années à venir. Je me rends compte qu'en soi cela paraît simpliste, parce que je crois qu'il n'y a pas beaucoup d'employeurs qui font cet exercice que l'on

[Texte]

down and really inventorying all the staff they have and trying to determine where those people are at this time and where they should be, promotion-wise, retirement-wise, every other way within their organization; and then saying, Now, in this business we can see where we are going in a market sense of what we may be able to sell or what we may be able to do. Or if they are providing service, which types of service they may provide and how they are going to expand, and for that reason, over what period of time, and how many new people will they need to pick up and train and whatever is necessary to put those people productively into their organization.

I really do not think that is taking place, and until that kind of thing becomes what employers do as a regular way of doing business, along with financial planning and the other types of planning that are done by management, I do not think we are really going to solve this kind of thing, because the whole thing has to go together. You cannot simply say that you might need so many people next year but if something goes wrong, that is what is going to happen and you will not need them. That is a little too easy, you know. I mean, it is a tough exercise for somebody to say that what we are going to do is predictable tomorrow or next year or whatever, but I think maybe that is the way people have to start approaching their businesses. It means you probably do more research-development kinds of things, which I do not think Canada is probably doing quite enough of, particularly in the management field, by asking where the organization is going. Where are we going to be ten years from now? What will our manpower needs be along with all the other resource needs that make this company what it is?

Mr. Lonsdale: Some people think that that should be done on a national basis with different kinds of data banks and demographic charts and forecasts here and forecasts of economic upturns and downturns and all those kinds of things thrown in together to come up with some kind of a forecast that we can accurately use. I am just wondering; from the testimony we have had previously, a lot of people are beginning to think that maybe that should be done on a very regional basis—different regions and geographic areas of the country doing their own forecasting, controlling their own manpower and educational program to tune themselves in to the forecasting that they are doing. But to try to do it on a national level would seem to be rather impractical and too complex to really get an accurate picture. Maybe we would be misjudging or we may be right on, but we may be misjudging severely as well, because there are different trends. I mean, things are maybe going well in Alberta, but they may not be going so well in New Brunswick or in Nova Scotia.

Because you are a regional employment committee, would you see as more realistic a regional approach to making those forecasts and adjusting the local systems to . . .

[Traduction]

appelle la planification de la main-d'œuvre, c'est-à-dire qui prennent le temps de répertorier leur personnel et d'essayer de voir où ils en sont présentement et où ils en seront plus tard, soit parce qu'ils auront été promus, qu'ils auront pris leur retraite, ou pour toute autre raison, et qui ensuite peuvent dire qu'ils savent où ils s'en vont sur le marché, ce qu'ils pourront vendre ou ce qu'ils pourront faire. Ou encore, s'il s'agit d'entreprises de service, quels sont les services qu'ils pourront offrir, comment ils pourront prendre de l'expansion et dans combien de temps, combien de nouveaux employés ils devront recruter et former et qu'est-ce qu'ils devront faire pour que ces nouveaux employés soient d'un apport productif à l'organisation.

Je ne crois pas que ce soient là des choses qui se fassent couramment, et jusqu'à ce que les employeurs considèrent la planification de la main-d'œuvre comme un exercice normal autant que la planification financière ou autre, je ne crois pas que le problème puisse être résolu parce que tout se tient. On ne peut pas tout simplement dire j'aurais peut-être besoin de "X" personnes l'an prochain mais si les choses tournent mal je n'en aurai pas besoin. C'est un peu trop facile. Je sais que cet exercice difficile pour l'employeur de fonctionner comme si ce qu'il allait faire était prévisible pour le lendemain ou l'année suivante ou plus tard, mais je crois que c'est de cette façon qu'ils devront commencer à envisager leur entreprise. Cela suppose davantage d'activités de recherche et de développement qu'à mon avis on ne fait pas suffisamment au Canada particulièrement dans le domaine de la gestion, c'est-à-dire se demander où l'entreprise s'en va exactement, où elle en sera dans dix ans d'ici, quels seront ses besoins en main-d'œuvre au même titre que ses besoins à l'égard d'autres ressources qui permettront à cette entreprise de demeurer ce qu'elle est.

M. Lonsdale: Certaines personnes estiment que cela devra être fait à l'échelle nationale à partir de différentes banques de données, de tableaux, de prévisions démographiques et de prévisions sur les hauts et les bas de l'économie, et ainsi de suite, et à partir de tout ceci établir des prévisions sur lesquelles on pourrait se fier. Je ne sais pas . . . D'après les témoignages que nous avons entendus auparavant, beaucoup de gens commencent à penser que peut-être cet exercice devrait être fait à l'échelle régionale, chaque région et chaque secteur géographique du pays établissant ses propres prévisions, contrôlant ses propres programmes d'éducation et de main-d'œuvre pour répondre aux besoins prévus. Mais un tel exercice à l'échelle nationale apparaît pratiquement impossible et beaucoup trop complexe pour qu'on puisse obtenir des résultats précis. Nous pourrions nous tromper ou frapper dans le mille, mais nous pourrions aussi nous tromper royalement parce que les tendances sont très différentes. Par exemple, la situation peut être très favorable en Alberta mais pas autant au Nouveau-Brunswick ou en Nouvelle-Écosse.

En tant que comité régional d'emploi, croyez-vous plus réaliste une approche régionale des prévisions et un ajustement aux systèmes locaux pour . . .

[Text]

• 2020

Mr. Vick: Certainly with the types of clients we are dealing with, I think it would only be fair to say that we would deal with this almost on a micro-basis; that we would deal with it in a labour market that would surround Saskatoon. That certainly would be about as far as we would go, looking at the particular client base we deal with. I do not think that you should look at that when you talk about skilled labour or more highly trained people, because I think it has been evident that in Canada where we have been able to search the country and not find the people we want, we have even had to go internationally to find the people we want. I think it depends simply upon the class of labour you require and how much specialization is involved. For the less skilled labour, probably what you are saying about a regional approach is correct. I think when you start to get highly skilled labour and when you get to people that are in high levels of technology and certainly people who have much academic training and particularly specialization within that academic training, . . .

Mr. Lonsdale: What is happening, and I think it is happening all across the country is that we are confusing high skills or special skills with critical skills. There could be a critical shortage of carpenters. You do not have to have a particularly high education to be a carpenter, but that could be a critical skill when there are no carpenters around, and that is the only way that maybe you can get that kind of immediate fix into the system—by doing it locally when suddenly people in the Saskatoon region realize that they are going to need some carpenters in the next ten or twenty years. Then you get together with the Manpower group, with your institutional directors, with your industry and say, Look, we are prepared to bring onstream 30 or 40 seats a year in terms of training carpenters; can you take these guys on on-the-job training for the next two or three years to improve them? That is where we sometimes get confused as to what is actually a critical skill and what is a technical skill. I'm just beginning to . . .

Ms Gurry: Perhaps these people would be female as well? Perhaps these carpenters would be female as well?

Mr. Lonsdale: Of course.

Ms Gurry: My preference would be to have it not city-specific, but I would say regional-specific information, because I think moving more than two provinces either way would greatly reduce the usefulness of that information at a local level. That would be my point of view.

The Chairman: Can I ask you one quick question just for a general impression? You are performing a service to the community that clearly is needed because Manpower perhaps is not doing it or the provincial government, through some existing agency, is not doing it. In seeking funding year after year, do you have in the back of your mind a sense that you are constantly in danger of being the victim of a jurisdictional dispute between levels of government, rather than some dispute about the quality of service or the need of service?

[Translation]

M. Vick: Certainement avec le genre de clients dont nous nous occupons; je crois qu'on pourrait aller jusqu'à dire que nous travaillons sur une «micro-échelle» et que nous ne considérons que le marché du travail des environs de Saskatoon. C'est certainement le plus loin que nous irions, compte tenu de notre type particulier de clientèle. Je ne crois pas qu'il faut envisager les choses de la même façon lorsqu'on parle de main-d'œuvre qualifiée ou de travailleurs mieux formés, parce que je crois qu'il est évident qu'au Canada où nous avons ratissé le pays sans trouver les personnes dont nous avons besoin nous avons fini par aller en chercher à l'étranger. Je crois que tout dépend simplement de la catégorie de travailleurs et du degré de spécialisation en cause. Dans le cas de la main-d'œuvre peu spécialisée, je crois que l'approche régionale dont vous parlez serait la bonne. Mais lorsqu'on parle de main-d'œuvre hautement spécialisée et de travailleurs ayant des compétences poussées dans les hautes sphères de la technologie et surtout de ceux qui possèdent un niveau élevé de scolarité avec une spécialisation . . .

M. Lonsdale: Je crois que ce qui se produit, et cela d'un bout à l'autre du pays, c'est que l'on confond les catégories de main-d'œuvre hautement spécialisée ou qualifiée avec les catégories où il y a pénurie. Il peut y avoir par exemple pénurie de menuisiers. Il n'est pas nécessaire d'avoir un très haut niveau de scolarité pour être menuisier, mais la compétence peut être en pénurie s'il est impossible de trouver des menuisiers au alentours et peut-être la seule façon de régler le problème est de le faire à l'échelle locale; si on se rend compte tout à coup par exemple que dans la région de la Saskatchewan on aura besoin de menuisiers au cours des six ou vingt prochaines années, vous pouvez rencontrer les responsables de la main-d'œuvre, les directeurs des établissements de formation et les représentants des industries et leur dire: voici, nous sommes prêts à réserver trente ou quarante places par année pour former des menuisiers; pouvez-vous assurer la formation en cours d'emploi à ces gars-là pendant les deux ou trois prochaines années pour qu'ils puissent se perfectionner? Nous confondons souvent métiers en pénurie et compétences techniques. Je commence tout juste . . .

Mlle Gurry: Peut-être «ces gars-là» pourraient être des femmes. Pourquoi n'y aurait-il pas des «menuisières»?

M. Lonsdale: Aucune objection.

Mlle Gurry: J'opterais pour une information axée non pas sur la ville, mais sur la région, car je crois qu'en englobant plus de deux provinces on réduirait grandement l'utilité de cette information au niveau local. C'est mon point de vue.

Le président: Puis-je vous poser une toute petite question d'ordre général? Vous offrez à la collectivité un service dont elle a besoin de toute évidence peut être parce que ni la Main-d'œuvre, ni le gouvernement provincial, par l'intermédiaire d'un organisme quelconque, ne le dispense pas. En présentant année après années des demandes de financement, n'avez-vous pas l'impression au fond que vous êtes constamment exposé à devenir la victime d'un conflit de juridiction

[Texte]

Ms Gurry: I consider that an occupational hazard.

The Chairman: In other words, you are saying it does exist and . . .

Ms Gurry: It is obvious; there is no question, yes.

Mr. Vick: I do not think there is any doubt that there are some feelings of jurisdictional kinds of things. I think that rather than put it the way in which you have, suggesting that maybe there is something at odds federally and provincially, and one or the other is not providing this, I would have to say that it is neither one nor the other. It is the total service that is required, and simply because of the volumes of people that are involved, there just are not enough resources either provincially or federally. The concern really is not who provides it; it is that the service is provided, because there are a lot of people who really need it. We just do not have all the resources required to do that job; this is really why we are in existence. The volume of people is there and we certainly do not have any trouble getting clients.

The Chairman: Thank you very much. I repeat: I hope we have some time to call you later.

• 2025

My current information is that Ms. Betty Pepper and Mr. W. E. Black will testify together. Is there anybody else in the audience that currently would like to testify; could you just raise your hand? Okay. There does not seem to be, so hopefully we will have almost an equal amount of time if we need it. Please come forward. Maybe we should set the sequence. Should we proceed the way we did last time with the two presentations and then into questions? Is that . . . ?

Ms. Pepper (Principal, Saskatoon Regional Community College): Yes, I prefer that.

The Chairman: Okay. I understand you are to speak first Ms. Pepper. If you could identify yourself for the record, we will hear your presentation first and then Mr. Black.

Ms. Pepper: Betty Pepper, Principal of the Saskatoon Region Community College.

First of all, I would like to congratulate the government and the committee; the government for setting up this very important committee and the committee for the spirit of openness and non-partisanship in which you are conducting this inquiry.

I think this area epitomizes the problems you are talking about. We have a large percentage of people who do not fit into jobs and we have jobs, and more of them coming up, that are not going to be filled unless we do something.

Because of the short notice we had for this meeting, not too many facts will be presented by us tonight, but we will be sending you material later and we look forward to your

[Traduction]

entre les divers paliers de gouvernement au lieu de voir remettre en question la qualité ou la nécessité du service?

Mlle Gurry: Je considère qu'il s'agit là d'un des risques du métier.

Le président: En d'autres termes, ce sentiment existe bel et bien et . . .

Mlle Gurry: Cela va de soi. Il n'y a aucun doute là-dessus.

M. Vick: Nous sommes très sensibles en effet aux conflits potentiels de juridiction. Je ne vois pas cependant les choses de la même façon que vous, c'est-à-dire qu'il y a peut-être de la bisbille entre le fédéral et le provincial ou que ni l'un ni l'autre palier de gouvernement n'offre le genre de service que nous offrons. Je dirais que ce n'est ni l'un ni l'autre. C'est le service dans son ensemble qui est requis et à cause du grand nombre de personnes en cause, il n'y a pas suffisamment de ressources ni au provincial ni au fédéral. La véritable préoccupation n'est pas de savoir qui offre le service mais plutôt que le service soit offert parce qu'il y a beaucoup de gens qui en ont besoin. Les ressources nécessaires pour remplir la tâche ne suffisent pas et c'est le pourquoi de notre existence. Le nombre de personnes est bien réel et notre problème n'est certainement pas celui d'avoir des clients.

Le président: Je vous remercie et je répète que j'espère que nous aurons le temps de vous rappeler plus tard.

Je vois ici que M^{me} Betty Pepper et M. W. E. Black témoigneront ensemble. Y a-t-il d'autres personnes dans l'auditoire qui voudraient témoigner? Levez la main s'il vous plaît. Il ne semble pas y en avoir. Espérons donc que nous pourrions donc vous consacrer autant de temps si besoin est. Veuillez vous approcher. Désirez-vous que nous procédions de la même façon c'est-à-dire entendre les deux exposés et passer tout de suite aux questions, ou . . .

Mme Pepper (principale, Collège communautaire régional de Saskatoon): Oui, je préfère cela.

Le président: Très bien. Je crois que vous allez parler la première, Madame Pepper. Veuillez vous identifier pour les fins de l'enregistrement. Nous entendrons d'abord votre exposé et ensuite celui de M. Black.

Mme Pepper: Betty Pepper, principale du Collège communautaire régional de Saskatoon.

Je voudrais d'abord féliciter le gouvernement et le comité; le gouvernement pour avoir mis sur pied un comité d'une telle importance et ce dernier pour la largeur de vues et l'absence de partisanerie avec lesquels il procède à cette audition.

Je crois que notre région présente un très bon échantillonnage des problèmes dont vous parlez. Nous avons un fort pourcentage de travailleurs qui ne peuvent répondre aux exigences des emplois et nous avons des emplois—et nous en aurons encore davantage—qui ne pourront être comblés à moins que nous ne fassions quelque chose.

Parce que nous avons été prévenus à la dernière minute de la tenue de cette réunion, nous ne pourrions pas vous présenter tellement de données ce soir, mais nous vous enverrons un

[Text]

researchers telling us what gaps and what material they may want.

We are going to assume that you either have the available facts now, or you can get them, on the projected labour needs for the Saskatoon area, and the demographic projections of the labour force that will be available to meet those needs. There are several documents which I could refer you to if you do not have those. I also assume that you have information about the present technical-training delivery systems in the province. Okay, we can get that to you.

Another factor which you should be cognizant of is the new vocational technical outreach initiatives of the province. I assume that that material is probably being presented to your committee in Regina tonight, but if not, I would be pleased to answer questions as to what is being planned, as much as I can read the provincial government's mind, or just to give you general outlines of it.

I should mention a little bit, because you gentlemen are from different provinces, about what the unique college system in Saskatchewan is, because it is different from the other provinces. We are not set up to duplicate any of the course offerings at the three institutes or the university. We are a community-based, storefront operation right throughout the province in every tiny community, which integrates closely with all the people to identify the needs, to act as educational brokers, to make sure that those needs are met and then to arrange whenever we can for the delivery of programs. In relation to skill-training, we try to deliver programs from whatever sources that are needed. An example of the way we operate, just to give you an idea, is that presently we are delivering a truck-driver training course, which is available in the province only in Moose Jaw. It is being delivered through us, using marshalling yards on the outskirts of the city. So we are a storefront operation, set up to meet the needs of people. Across the whole province we are the main adult education agency which is in contact with the people of the province. Therefore I am going to speak mainly from the standpoint of the needs of people.

We provide counselling, community development efforts and we link people to resources. We are only five years old, so we are still growing. We also provide the basic education and literacy programs, and I would like to come back to these later, because I think they are the basics. If people do not get started with those, what hope do they ever have of getting highly skilled or even semi-skilled? Without a solid basis of moving people from illiteracy through those programs, we cannot start.

Our college provides community counselling service, which is a walk-in, career counselling and information service. We have a lot of contact with the general public. That service tends to be used by blue-collar people and by high school

[Translation]

mémoire plus tard et nous serons heureux de rencontrer vos chercheurs pour qu'ils nous précisent l'orientation générale à donner à ce mémoire et la documentation qu'ils désirent.

Je présume que vous possédez les données pertinentes, ou que vous pouvez les obtenir, sur les projections concernant les besoins en main-d'œuvre de la région de Saskatoon et les projections démographiques de la population active qui sera en mesure de répondre à ces besoins. Si vous ne les possédez pas, je peux vous référer à divers documents. Je présume également que vous êtes informés au sujet des systèmes actuels de formation technique dans la province. Très bien: Nous pouvons également vous donner cette information.

Vous devez être en outre au courant des nouvelles initiatives concernant l'extension de la formation professionnelle et technique dans la province. Je présume que les documents pertinents à cet égard sont probablement présentés à votre comité qui siège à Regina ce soir, mais dans le cas contraire, je serai heureuse de répondre aux questions sur les initiatives qui sont envisagées pour autant que je puisse connaître les intentions du gouvernement provincial, ou encore simplement vous en donner les grandes lignes.

Je voudrais préciser, parce que vous provenez de différentes provinces, le caractère particulier du système collégial en Saskatchewan, car ce système est différent de celui des autres provinces. Aucun de nos cours ne chevauche ceux qu'offrent les trois instituts ou l'université. Nous sommes une organisation communautaire ouverte à tous d'un bout à l'autre de la province même dans les plus petites collectivités, qui se veut très près des gens pour déterminer leurs besoins, veiller à ce que ces besoins soient satisfaits et faire tout en notre pouvoir pour assurer la prestation des programmes. En ce qui a trait à la formation professionnelle, nous essayons d'offrir des programmes partout où le besoin se fait sentir. Je vous dirai par exemple, pour vous donner une idée de la façon dont nous fonctionnons, que nous offrons actuellement un cours de chauffeur de camion, qui est disponible seulement à Moose Jaw. Nous offrons ce cours en utilisant les voies de manœuvre aux limites de la ville. Donc, nous sommes une organisation ouverte à tous et qui veut répondre aux besoins de tous. Dans toute la province, nous sommes le principal organisme d'éducation des adultes qui maintient un contact étroit avec la population. Je parlerai donc surtout des besoins de cette population.

Nous offrons du counselling, nous suscitions des initiatives de développement communautaire et nous faisons le pont entre la population et les ressources. Nous existons depuis cinq ans seulement donc, nous sommes en pleine croissance. Nous offrons également des cours d'éducation de base et d'alphabetisation et je reviendrai là-dessus un peu plus tard parce que je crois qu'il s'agit là de choses fondamentales. Si les gens ne possèdent pas ces connaissances de base, quel espoir peuvent-ils entretenir de devenir un jour hautement spécialisés ou même semi-spécialisés? Si on ne parvient pas à sortir les gens de l'analphabétisme il est inutile de penser à aller plus loin.

Notre collège offre un service communautaire de counselling, dont tout le monde peut se prévaloir, qu'il s'agisse de counselling de carrière ou d'information. Nous avons un contact très étroit avec le public en général. Le service est surtout

[Texte]

drop-outs to a large extent. We have also just done a needs-identification study of disadvantaged people in Saskatoon, and I will be sending you some of the results of that study. It is in the process of being typed up now. I would like to supply you, as I say, with information from this to indicate some feeling of what the needs of the people in this area are, the needs of the people who come to us; I am not saying they all come to us, but some do. Again, we reach out through our community development people to quite a large proportion of low-income people, Native people, women and people who are in marginal employment.

One institutional concern I would like to touch on before I go on to develop more of the people's concerns is that as a college we lack money for development efforts. We do not have money for action research, follow-up and evaluation related to training programs, related to the effectiveness of the ones we can supply, or what other efforts might be useful to meet the needs of the people. We at present—and I am not sure whether this is as much a federal concern as it is one of these jurisdictional disputes between the province and the local delivery agency—we lack input into helping to develop training plans for CMITP or TOJs, and I feel this is a major concern as we try to help more marginal people move into these training plans. I think it is all very well to take the cream of the crop, and when you are talking about skilled people with high levels of salaries going begging, then you are going to get people who already have a high educational level moving into this. Our concern is with the people who do not have the high educational level. What are they going to be doing?

I would like to turn now for just a few minutes to people-concerns that we have picked up as an agency which has a lot of contact with people. The level of living allowances is a major concern. Some of the panel are nodding their heads—you have heard it before?

The Chairman: We need to hear it again.

Ms. Pepper: You are hearing it! People cannot live below the poverty level for very long, and that is a major concern. It is not only for low-income people, but people who are employed now at middle-income levels are not going to be attracted to skill training by the living allowances that are offered. Student loan restrictions and limitations are a major concern. We made a presentation to a federal committee studying this and would be pleased to supply you with this information relating our concerns in detail. As mentioned before, there is a lack of support systems such as child care, convenient health care, legal assistance, nutrition and fitness education. There is no mandate to provide these services to the

[Traduction]

utilisé par des gens qui exercent des métiers de col bleu et par les drop-outs des écoles secondaires. Nous venons tout juste de terminer une étude de détermination des besoins des personnes dévalorisées de Saskatoon et je vous ferai parvenir les résultats de cette étude. Nous sommes en train de la faire dactylographier. Comme je l'ai dit tantôt, je veux vous donner cette information pour que vous ayez une idée des besoins réels des gens de cette région et de ceux qui s'adressent à nous; je ne dis pas que c'est tout le monde qui vient nous voir, mais plusieurs le font. Dans le cadre de nos activités de développement communautaire, nous rencontrons une forte proportion de personnes à faible revenu, d'autochtones, de femmes et de travailleurs qui occupent des emplois marginaux.

Avant d'aller plus loin en ce qui concerne les besoins des gens, je voudrais souligner l'une des préoccupations qui sont nôtres en tant qu'institution: nous manquons d'argent pour aller plus loin en matière de développement. Nous n'avons pas d'argent pour assurer le suivi des recherches et des évaluations des programmes de formation ou de l'efficacité des programmes que nous offrons ni pour mettre en œuvre les initiatives qui pourraient répondre aux besoins des gens. À l'heure actuelle—et j'ignore s'il s'agit d'une compétence fédérale ou encore si cela peut entraîner un de ces conflits de juridiction entre la province et l'organisme local de prestation—nous n'avons pas ce qu'il faudrait pour élaborer des plans de formation à l'égard du PFIMC ou de la Formation en cours d'emploi et je crois que c'est un grave problème, car nous essayons d'aider les marginaux à se prévaloir le plus possible de ces programmes de formation. Je crois que l'on veut surtout attirer la crème et lorsque vous parlez d'emplois spécialisés qui commandent de hauts salaires et qui ne trouvent pas preneurs, vous avez immédiatement tendance à prendre des gens qui possèdent déjà un haut niveau de scolarité et à faire en sorte qu'ils puissent combler ces emplois. Nous nous attachons aux gens qui ont un faible niveau de scolarité et nous demandons ce qu'ils pourraient bien faire...

Je voudrais maintenant vous entretenir pendant quelques minutes des préoccupations dont les gens nous ont fait part, car nous sommes très près de la population. Pour eux, le montant des allocations de subsistance est une préoccupation majeure. Je vois certains membres du comité qui hochent la tête. Vous avez déjà entendu cela, je suppose?

Le président: Nous avons toujours besoin qu'on nous le rappelle.

Mme Pepper: Eh bien, je vous le rappelle! Les gens ne peuvent vivre en-dessous du seuil de pauvreté pendant longtemps et c'est là un problème important, non seulement pour les personnes à faible revenu; les travailleurs à revenu moyen qui exercent un emploi ne seront certainement pas enclins à suivre de la formation professionnelle et à vivre à même les allocations qui leur sont offertes. Les restrictions et les limites concernant les prêts aux étudiants sont également un problème majeur. Nous avons présenté un exposé à un comité fédéral chargé d'étudier la question et nous serons heureux de vous fournir l'information sur nos opinions détaillées à ce sujet. Comme on l'a dit précédemment, les systèmes de soutien

[Text]

sorts of people we are talking about, people who come to us for help.

• 2035

The difficulty in finding apprenticeship situations has been mentioned and is something which would seem very logical to say, Let us make more of these apprenticeship situations. I would certainly encourage the committee to look for ways and means of opening these up.

We have long waiting lists for basic education. I think Mr. Black will talk more about this. Again, we can supply you with a lot of data on this. We could deliver many times what we are delivering if we had the money just with the present level of training allowances, but that is not sufficient really to keep people in programs or to attract the numbers we want.

Then I would like just to mention the lack of what I call real counselling at the Canada Manpower offices; without imputing anything to the counsellors, they are not particularly trained in interactions with people and the pressure of time means that in fact they give and take information, but any real counselling is not possible given the pressures of time under which the counsellors work. We have made a presentation to the internal evaluation of Canada Manpower on the Quality of Service group that was touring—I believe that was within the last couple of weeks.

Another concern of people that inhibits our effectiveness in programs with people is the arbitrary limits of training-time and the fact that absences, even if they are due to unforeseen circumstances, usually result in termination or drop-out of the person in training.

Again, another concern both of people and of the college is the very real system of bias and discrimination against women and against natives in particular. The college has been running a pre-trades course for women for two years, and more should be done in this regard if this whole potential element of the work force is to be tapped effectively in the trades area. I do not like to be chauvinistic, but "Rosie the Riveter" sure worked in the Second World War, and I wonder how they did it and what they had, because it was effective in meeting a very real challenge; we may be facing a challenge as great as that now.

I would like to mention another group of people, the new immigrants to Canada, who come to us for English classes—both evening and daytime. I have become aware from talking and communicating with these people that 1), there are skilled people amongst them who are not able quickly to move into their own skill and to take this up, and 2), the whole bunch of them are as willing to work as I have ever seen a group of people. There is a potential there that should be helped and

[Translation]

accusent de graves lacunes; je pense par exemple aux garderies, aux soins de santé, à l'aide juridique, à l'éducation en matière d'alimentation et de condition physique. Nous n'avons pas le mandat d'offrir ces services aux gens qui s'adressent à nous pour obtenir de l'aide.

On a mentionné les difficultés que pose l'apprentissage et il apparaît logique de vouloir intensifier cette formule. L'incite ardemment le comité à chercher des moyens de le faire.

Nous avons de longues listes d'attente pour les cours d'éducation de base. M. Black vous en parlera plus en détail... Je répète encore ici que nous pouvons vous fournir une somme de données à ce sujet. Nous pourrions faire dix fois plus que ce que nous faisons si nous en avions les moyens même au niveau actuel des allocations de formation, mais cela n'est pas suffisant en réalité pour garder les gens aux programmes ou pour attirer le nombre que nous voulons.

Je voudrais mentionner ici une lacune en ce qui touche le counselling dans les bureaux de Main-d'œuvre Canada; je ne veux pas jeter le blâme sur les conseillers, il ne sont pas formés expressément à l'interaction avec les gens et parce qu'ils sont pressés par le temps, ils doivent se contenter de donner et de prendre des informations, ce qui n'est pas du véritable counselling. Nous avons présenté un mémoire au groupe chargé de l'évaluation interne de la qualité du service de Main-d'œuvre Canada qui est venu ici, il y a quelques semaines je crois.

Un autre problème qui entrave l'efficacité de nos programmes est celui des limites arbitraires des périodes de formation et le fait que les absences, même si elles sont attribuables à des circonstances imprévues, se traduisent habituellement par l'abandon du cours par le stagiaire.

Un autre problème qui concerne à la fois les gens et le collège est celui du parti pris et de la discrimination du système à l'égard des femmes et des autochtones en particulier. Le collège a offert des cours préparatoires à la formation professionnelle à l'intention des femmes pendant deux ans, et il faudrait aller beaucoup plus loin si l'on veut réellement utiliser à sa pleine capacité le potentiel de ce segment de la population active dans le secteur professionnel. Je ne veux pas être chauviniste, mais les femmes ont fait, dans l'ombre, leur très large part de l'effort de guerre lors de la Deuxième guerre mondiale et je me demande d'ailleurs comment elles ont pu le faire et ce qu'elles avaient de spécial, mais chose certaine elles ont réussi à relever un défi de taille; or, nous sommes en face d'un défi tout aussi considérable à l'heure actuelle.

Je voudrais également parler d'un autre groupe, il s'agit des nouveaux immigrants qui suivent nos cours d'anglais, le jour ou le soir. A force de parler avec eux, je me suis rendu compte que premièrement, un grand nombre sont des travailleurs qualifiés qui ne peuvent rapidement exercer leur spécialité et que deuxièmement, tous manifestent un désir de travailler que je n'ai jamais perçu aussi fort chez d'autres groupes. Voilà un potentiel dont on devrait favoriser l'exploitation. Je ne veux

[Texte]

assisted. I am not saying they should take precedence over our native people born in the country, but I do feel that the barrier of language should be overcome as quickly as possible in order to give these people equal opportunity. I think we would then find a large group of people who could contribute most effectively in the ways you are talking about and that we want to encourage.

• 2040

In our Grades 5 to 12 there are long waiting lists. I talked about this before; I would like to mention it again and again. It is of concern to us that people are told they have to wait six months or a year to get into a course after they have got their courage up and come and are ready to go. We operate in Saskatoon at the Grade 11 and 12 upgrading level for adults, but there are not many other program for Grade 11 and 12 in the province. These are the Canada Manpower federally-funded ones. It is strange to me, given the need of the whole country for engineers and people of this nature with substantial training courses, post-Grade 12, that people can only be funded into the Grade 11 and 12 if their plan includes a course no more than one year long after the conclusion of the Grade 12. I think that is an area I would urge the committee to look at and see if there are ways of funding people who are then going on to the higher technology courses.

As a storefront counselling operation, we find a lot of people are dropping in—people who are high-school leavers—throughout the province who come to Saskatoon to make their fortune. It is not right after high school; it is two or three years later. They all of a sudden come to the realization that they should have finished. I wonder about the possibility of encouraging employers who take on early school-leavers to look at work study, as in Britain and other countries, and thereby to identify those people who have potential and interest earlier, so they may be helped to go on before they get committed too much to a way of life which makes it very difficult to go back to school.

I would like just to comment on what I see as the priorities of the Canada Manpower Centre in relation to the people they will fund to go to training at the college. The priorities seem to favour those people who can get into employment the fastest, people who are somewhere between the Grade 7 to 10 level who can take a few months of upgrading and then go either into employment or into a short trades course at a technical institute. Although there is need for this, I think it is not the way to have a large, overall plan to meet the shortages we are talking about.

I would like to sum up a few points; these are kind of motherhood statements, but I think they need to be said.

[Traduction]

pas dire par là qu'ils devraient avoir priorité sur nos concitoyens, mais je crois que l'obstacle de la langue devrait être surmonté le plus rapidement possible afin de leur donner une chance égale. J'estime alors que nous aurions un fort groupe de gens qui pourraient apporter une contribution efficace dans le sens que vous lui donnez et que nous-même encourageons.

Nos classes de 5^e à 12^e années ont également de longues listes d'attente. J'en ai parlé précédemment, mais je ne saurais trop insister là-dessus. Croyez bien que ce n'est pas de gaieté de cœur que nous devons dire à des gens qui ont rassemblé leur courage à deux mains pour se décider à suivre un cours, qu'ils doivent attendre six mois ou un an pour le faire. Nous offrons les cours de recyclage de 11^e et de 12^e année aux adultes à Saskatoon, mais il n'existe pas tellement d'autres programmes du même niveau dans le reste de la province. Ce sont des cours financés par Main-d'œuvre Canada. Je trouve un peu bizarre, étant donné les besoins du pays à l'égard d'ingénieurs et autres professions spécialisées qui exigent de longues études après la 12^e année, que les gens peuvent être subventionnés pour suivre des cours de 11^e et de 12^e année uniquement si, une fois atteint ce niveau, ils envisagent de suivre un cours qui ne durera pas plus d'une année après la douzième. C'est là une question dont je presse le comité de se saisir pour voir s'il y aurait moyen d'accorder une aide financière à des gens qui voudraient suivre des cours plus spécialisés dans le domaine de la technologie.

En tant qu'organisation ouverte à tous, nous sommes en contact avec des gens qui nous arrivent de tous les coins de la province après avoir abandonné les études secondaires pour venir faire fortune à Saskatoon. Il ne s'agit pas de personnes qui viennent d'abandonner les études secondaires, mais qui l'ont fait il y a deux ou trois ans et qui se rendent compte tout à coup qu'elles auraient dû les terminer. Je me demande s'il n'y aurait pas moyen d'inciter les employeurs qui ne veulent rien savoir des impersévérants scolaires de procéder à des études, comme on l'a fait en Grande-Bretagne et dans d'autres pays, et de repérer ceux qui avaient du potentiel et de l'intérêt, de façon à pouvoir les aider avant qu'ils ne soient trop ancrés dans un mode de vie qui les amènera presque à un point de non-retour.

Je voudrais apporter un bref commentaire sur ce qui, à mon avis, devraient être les priorités du Centre de main-d'œuvre du Canada à l'égard des stagiaires dont ils financeront la formation au collège. À l'heure actuelle, ces priorités semblent être de favoriser les personnes qui peuvent intégrer le marché du travail le plus rapidement possible, c'est-à-dire des personnes dont le niveau de scolarité se situe entre la septième et la dixième année, qui peuvent, après quelques mois de recyclage décrocher un emploi ou suivre un cours de métier de courte durée dans une école technique. Je reconnais certes le bien-fondé de cette démarche, mais je crois que ce n'est pas là l'approche qui nous permettra de combler les pénuries de main-d'œuvre dont nous parlons.

J'ajouterai, au risque de me voir traiter de «maternaliste», certains points qui à mon avis doivent être soulignés. Tous les

[Text]

Canadians, whatever their beginning level of education, should have a real chance to move up the job ladder, and that "real" means that the average person can take advantage of the opportunity; the average person in the circumstances they are in can take advantage of what is offered. I think, second, the system must ensure that there are no artificial education or experience barriers in people's way. When jobs are very plentiful, it is easy enough to say you need a Ph.D. to do this, but let us try to get more realistic in terms of what a person actually needs to do a particular job. There are people who can do a job or take training with less than the barriers put in their way now.

• 2045

Third, significant attempts should be made to overcome systemic discrimination, and to ensure participation of all. When I say significant, I am thinking that if we are talking about getting women into engineering, it is no good to place one woman in a class of engineers. I do not know whether any of you have your rings up there, but I think one has to take a larger picture and realize that women, to break through these barriers, are going to need more support and that more of them have to do it at the same time.

The next recommendation is that this committee review the systems for meeting these challenges in other industrial countries and propose the most acceptable of these systems to the federal government, or a variety of pilot projects to meet the needs of different regions. I am thinking back to NewStart. I was trying to remember how long NewStart was, and I knew you people were too young to remember, but NewStart I think did very significant things across the country in the regions. I would like to see some possibility of looking at different pilot projects of this sort in different regions.

Finally I find it exciting, and I hope that this time we are going to look forward to making progress in bridging this gap and attacking this problem that we have identified. Thank you.

The Chairman: Thank you very much Ms. Pepper. We will move to Mr. Black now, and questions subsequently.

Mr. Black (Director, Adult Education Programs, Saskatoon Region Community College): Mr. Chairman, I am Bill Black the Director of Adult Education Programs in Saskatoon Region Community College. I would like to make a few brief comments that would underscore some of the points Mrs. Pepper has already made. Before I do that, I would like to tell you that the ABE program I am concerned with offers academic upgrading to adult students whose profile would run something like this: about 60 per cent female; at least half Native; many of them single-parent families, and by far the vast majority of them in training programs in the hope that the outcome will be increased employability. Having said that, I have some concerns that relate to access to both training and employment for these people.

[Translation]

Canadiens, quelque soit leur niveau initial de scolarité, devraient avoir une chance véritable de grimper les échelons, et j'entends par là que cette «chance véritable» devrait être à la portée du monde ordinaire. Deuxièmement, je crois que le système doit faire en sorte que ne se dresse aucun obstacle artificiel en ce qui concerne l'éducation ou l'expérience. Lorsqu'il y a des emplois à profusion, il est facile d'exiger un Ph.D. pour exécuter telle ou telle tâche, mais il faudrait tenter d'être plus réaliste et de considérer ce dont le candidat a besoin réellement pour exécuter cette tâche. Il y a des gens qui peuvent occuper un emploi ou suivre des cours de formation tout en ayant moins de qualifications que celles qu'on exige et qui leur barrent la route actuellement.

Troisièmement, il faudrait par tous les moyens tenter d'éliminer la discrimination systématique et de s'assurer la participation de tous les segments de la société. Je pense en particulier à cette conception dépassée voulant par exemple que la femme ne soit pas à sa place dans un cours de génie. Je ne sais pas si certains d'entre vous partagent cette opinion, mais je crois qu'il nous faut élargir nos horizons et nous rendre compte que pour surmonter ces obstacles, les femmes auront besoin d'un grand soutien.

Une autre recommandation que je voudrais formuler est que le comité fasse une étude des systèmes mis en place pour relever ces défis dans d'autres pays industrialisés et propose le plus acceptable au gouvernement fédéral, ou un ensemble de projets pilotes pour répondre aux besoins des différentes régions. Je me reporte ici à ce que l'on a appelé le «Newstart»; j'essaie de me rappeler à quand cela remonte et je crois que vous êtes trop jeunes pour vous en rappeler. Mais, à mon avis, le «Newstart» a permis la réalisation de grandes choses un peu partout au pays et dans les régions. J'aimerais bien que l'on s'attarde à penser à divers projets pilotes de ce genre dans différentes régions.

Enfin, je crois que c'est là un défi très stimulant et j'espère que nous tenterons par tous les moyens de combler cette lacune et de nous attaquer à ce problème. Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup madame Pepper. Nous entendrons maintenant M. Black et nous passerons ensuite aux questions.

M. Black (directeur des programmes d'éducation aux adultes, Collège communautaire régional de Saskatoon): Monsieur le président, mon nom est Bill Black et je suis directeur des programmes d'éducation aux adultes au collège communautaire régional de Saskatoon. Je voudrais faire de brefs commentaires sur les points qu'a soulevés Mme Pepper. Mais auparavant je voudrais vous signaler que le programme ABE dont je suis chargé offre des cours de recyclage scolaire aux adultes dont le profil pourrait s'établir à peu près comme suit: 60 p. 100 de femmes, la moitié au moins d'autochtones, de nombreux chefs de familles monoparentales et l'immense majorité qui suit des programmes de formation dans l'espoir d'accroître son employabilité. Ceci étant dit, je m'intéresse particulièrement aux facteurs relatifs à la formation et à l'emploi de ces personnes.

[Texte]

As you know, in recent years more and more adults with Grade 12 education or better have opted for employment in the blue-collar occupations. One of the results of that is that both employers and, I suspect, post-secondary training institutes and agencies tend more and more to fill their quotas from this group of people at the expense of those with less education. At the same time, people who want to upgrade their education find the eligibility criteria of sponsoring agencies increasingly restrictive. Many of those who do receive sponsorship are unable to continue because of financial difficulties associated with inadequate training allowances they receive.

At the basic literacy level, the problem is even more acute. In this province, sponsorship in the adult 1 to 4 program is restricted to only those persons who qualify under the non-registered Indian and Métis program, or in very special cases through certain other provincial agencies. So the individuals whose academic standing is below, say, Grade 5 level cannot obtain employment or skill training because of that, and he or she cannot get into an upgrade program because training policies exclude him. At this time the system appears to be designed to ensure that this group, which is under-employed and under-educated, stays that way.

• 2050

An additional problem that for many people presents a stumbling-block to employment is the lack of follow-up support, whether after a period of training or in the case of a direct referral to an employer. For some adults, particularly those with educational and employment histories that have been characterized by a lack of success, it is not enough to put them through a period of training and then leave them to their own devices to find and retain employment. They lack the skills and confidence needed to cope with an interview or to determine an employer's expectations. Assistance in obtaining employment, followed by a brief period of support while they are on the job would, for some adults, make the difference between success and failure.

In the area of skill training, as Mrs. Pepper has stated, the province at the present time is actively considering a modified delivery system which would allow the community colleges in co-operation with the technical institutes to offer skill training on an off-campus basis, or on a decentralized basis if you like. We are hopeful that that will serve at least two useful purposes: one, to expand the capacity of the institutes: to offer training programs; two, to minimize the need for persons to have to relocate to one of the larger urban centres in order to get the kind of training they need for employment back home. We are hopeful that as a college, and that through federal and provincial initiatives and initiatives of employers, ways and means can be found to improve and increase the quality and quantity of training that is handled on the employer's premises. We think that either parts or all of certain institute-based

[Traduction]

Comme vous le savez, au cours des dernières années, de plus en plus d'adultes possédant douze ans de scolarité ou plus ont opté pour des professions de col bleu. Une des conséquences de cet état de chose est que tant les employeurs que—je suppose—les établissements et les écoles de formation post-secondaire ont de plus en plus tendance à combler leurs quotas à même ce groupe au dépens de ceux dont le niveau de scolarité est moindre. Parallèlement, les personnes désireuses de parfaire leur éducation se heurtent à des critères d'admissibilité de plus en plus restrictifs. Nombre d'entre eux, qui ont été parrainés, sont incapables de continuer en raison des problèmes financiers associés aux allocations insuffisantes qu'ils reçoivent.

En ce qui concerne le programme d'alphabétisation, le problème est encore plus aigu. Dans notre province, le programme de subventions pour les adultes désireux de suivre le programme de la 1^{re} à la 4^e année est restreint aux seules personnes admissibles aux termes du programme réservé aux Indiens non-inscrits et aux Métis ou, dans des cas très spéciaux, qui ont été dirigées vers nous par d'autres organismes provinciaux. Ainsi les autres, dont le niveau de scolarité est inférieur, par exemple, à la 5^e année, ne peuvent ni obtenir un emploi, ni suivre des cours de formation professionnelle à cause de ce niveau de scolarité et elles ne peuvent pas non plus entreprendre un programme de recyclage. Il apparaît donc que le système est conçu de telle sorte que ce groupe, à la fois sous-employé et non-instruit est condamné à rester tel.

Le suivi de la formation est un autre problème qui se pose à de nombreuses personnes et qui les empêche d'obtenir un emploi après leur période de formation ou après avoir été présentées directement à un employeur. Dans le cas de certains adultes, surtout ceux dont le passé scolaire et professionnel a été caractérisé par une série d'échecs, il ne suffit pas de leur offrir des cours de formation et les laisser ensuite se débrouiller et garder un emploi. Ils manquent des compétences et de la confiance en eux-mêmes nécessaires pour passer pas au travers d'une entrevue ou pour deviner les attentes de l'employeur. Pour certains adultes, recevoir de l'aide pour obtenir un emploi, et continuer à recevoir de l'aide pendant quelque temps pendant qu'ils exercent leur emploi, peut faire toute la différence entre le succès et l'échec.

Dans le domaine de la formation professionnelle, comme Mme Pepper l'a souligné, la province envisage sérieusement à l'heure actuelle de modifier son système de prestation de façon à permettre aux collèges communautaires, en collaboration avec les écoles techniques, d'offrir de la formation professionnelle sur le campus et hors-campus ou si vous voulez, de décentraliser la formation. Nous avons confiance que cette approche nous permettra d'atteindre deux buts essentiels: le premier d'accroître la capacité des écoles à offrir des programmes de formation et la deuxième de réduire au minimum le déplacement dans les grands centres urbains des personnes désireuses de suivre la formation qui leur permettrait d'obtenir un emploi une fois de retour chez eux. Nous espérons que, grâce aux initiatives tant du fédéral que de la province et des employeurs, il sera possible de trouver des moyens d'améliorer

[Text]

programs could be offered on the job; in fact, we are actively pursuing that avenue in Saskatoon now, and we would hope a system can be developed to increase the quantity of that sort of training to meet the needs of employers and employees in the short run, and also to minimize the need of employees to leave their employment in order to seek the further training they might need for upward mobility within their own organization or elsewhere. I think that is all I have to say at this time, sir.

The Chairman: Thank you very much. I am going to take some liberties with the chairmanship for one second and start before Bruce. Back to your preliminary comments, Ms Pepper. I am not sure we do have all of the information you suggested we might. It is important, I think, that we have that conversation with you as soon as the meeting is over, so that one of the researchers picks up on those data sources, because they are surprisingly extensive relative to some of the other regions we have encountered. We are early in this exercise, but we have had some testimony to the effect that any attempts to project manpower needs into any kind of future are really embryonic in most of the regions of the country. That was part of the tone of Mr. Lonsdale's comments. I will just ask one brief question—it may not be so brief—and then turn it to Mr. Lonsdale and maybe the ball will come back to me.

We have not yet had much testimony from community-based people who comprehend and understand Canada Manpower Centres, and it is in that context that you might be helpful to us. This may seem like a somewhat strange question, but one of the things we do know is that human beings tend to respond to the demands of the system, and in essence I think, your testimony said that Canada Manpower Centre personnel are in fact sort of creaming the system. They take the most likely to succeed and put them through the system, and it really is the least likely to succeed who are falling out at the bottom. My question is this: Do you feel that that is predominantly a consequence of the system which exists—the promotion system and things of this kind within that employment structure called Canada Manpower Centre—or is it more a consequence of the kinds of training of the people that are hired to work in Canada Manpower Centres? The flip side of that is that if we desire to change it, are we likely to change it through training, or through changing the reward system within the structure?

Ms. Pepper: Maybe I will just comment briefly and ask Bill Black to add further to that. My understanding is that the mandate given to the centres is to get people through training and into jobs, and so they are constricted by this. I think the intention would not be necessarily to pick up those people, as I say, from Grades 7 to 10 without that mandate. Given that, I

[Translation]

la qualité et la quantité de la formation dispensée sur les lieux de travail. Nous estimons qu'une partie, et même dans certains cas, la totalité des programmes dispensés actuellement dans les écoles pourraient être offerts en cours d'emploi; de fait, nous explorons activement cette possibilité à Saskatoon à l'heure actuelle, et nous espérons pouvoir mettre au point un système qui permettra d'intensifier cette formule de façon à pouvoir répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs à court terme, et aussi de réduire au minimum la nécessité pour les employés de quitter leur emploi pour se perfectionner afin de pouvoir être plus mobile au sein de leur propre organisation ou ailleurs. C'est à peu près tout ce que j'avais à dire.

Le président: Je crois que je vais me prévaloir de mes prérogatives de président pendant quelques minutes et commencer avant M. Lonsdale. Je voudrais revenir à vos premiers commentaires, Mme Pepper. Je ne crois pas que nous ayons tous les renseignements que vous pensez que nous avons. Je crois qu'il est important que nous ayons une petite conversation aussitôt que la réunion sera terminée afin que nos chercheurs puissent prendre note de ces sources données, parce que, à ma surprise, elles se rapportent à d'autres sources qui nous ont été citées dans d'autres régions que nous avons visitées. Nous sommes des novices, mais nous avons déjà entendu d'autres témoignages portant que les projections concernant les besoins en main-d'œuvre pour l'avenir en sont encore à l'état embryonnaire dans la plupart des régions du pays. Je crois que c'était là l'objet des commentaires de M. Lonsdale. Je poserai seulement une brève question—qui ne sera peut-être pas si brève après tout—et je céderai ensuite la parole à M. Lonsdale et je pourrai peut-être ensuite ajouter mon grain de sel.

Nous n'avons pas encore eu tellement de témoignages de la part de personnes ancrées dans la collectivité, qui comprennent vraiment le pourquoi et le comment des Centres de main-d'œuvre du Canada, et je crois qu'à cet égard vous pourriez nous être utile. Cela pourra peut-être vous paraître une question bizarre, mais une des choses que nous savons est que l'être humain tend à répondre aux exigences du système et si j'ai bien compris l'essentiel de votre témoignage, le personnel des Centres de main-d'œuvre du Canada pratique une certaine forme d'élitisme. Ils prennent ceux qui semblent avoir le plus de chance de réussir et les intègrent au système alors que les moins bien nantis sont ni plus ni moins laissés pour compte. Ma question est la suivante: Croyez-vous que ce soit là une situation avant tout attribuable à l'organisation interne (critères d'avancement, etc.) des Centres de main-d'œuvre du Canada ou à la formation qu'ont reçue les personnes qu'on engage dans les Centres de main-d'œuvre du Canada? En corollaire, si nous voulons changer la situation, devons-nous le faire par la formation ou en modifiant la formule de promotion à l'intérieur de la structure?

Mme Pepper: Je répondrai brièvement à cela et demanderai à M. Black de compléter. Je crois que les centres ont pour mandat de placer leurs clients en formation ou dans des emplois et que de ce fait leur marge de manœuvre est restreinte. Je crois qu'à l'intérieur d'un mandat différent, ils ne se sentiraient pas obligés de choisir uniquement des personnes

[Texte]

think it would also be fair to say, from my standpoint as a woman, that the general sort of society discrimination against women is reflected in Canada Manpower as much as it is in all other aspects of trades-training and education.

The Chairman: In the system itself or the attitudes of the people?

Ms. Pepper: I think that is a hard one to answer—how many women are on your committee? We live in this kind of a society, so Manpower reflects that orientation from the top down.

The Chairman: We might ask how many women are in Parliament, which is the basic cornerstone for committees.

Ms. Pepper: Yes. Given that, I think our own centre has tried to do affirmative action for their own employees, but I think it has a long way to go.

The Chairman: Okay. Just before we leave you and go to Mr. Black, can you comment on whether this sort of through-the-system-as-quickly-as-possible is really like a revolving door, where the same people come back into the system at some other point, on U.I.C. or into another training program two years down the road? Is the quickness of it so surfaced that in fact we have a ten-year client on our hands on and off over a kind of cycle?

Ms. Pepper: One of the interesting things I think would be to experiment and follow people for longer, have more of a commitment to people. I think the group that presented before us represents an attempt to do that with welfare clients; if there were an attempt with the Manpower people and they were given the mandate to follow people for longer into, say, six months of successful employment, we would have some data on which to answer that question.

The Chairman: Mr. Black, would you comment on either . . .

Mr. Black: I would like to comment on the last point, Mr. Chairman. I think it might be useful information to provide your committee at a later date, information we derived in the college from a follow-up study over a three-year period of students who had left our upgrading program. We were frankly quite impressed by the numbers of people who had gone either to employment or to higher education program since they had left the adult basic education program. I cannot recall the statistics off the top of my head right now, but we could certainly provide that to you.

I would not share the view that we have sort of a revolving clientele that keeps emerging at one place or another, partly because of the results of that survey and partly because of our experience in the program since 1976; we have not seen people coming back time and again. I believe the numbers of people

[Traduction]

dont le niveau de scolarité se situe entre le 7^e et la 10^e année. Ceci étant dit, je crois que pour être juste il me faut ajouter qu'en tant que femme, les Centres de main-d'œuvre exercent à peu près la même forme de discrimination que l'on retrouve un peu partout dans la société lorsqu'il est question de profession, de formation et d'éducation.

Le président: Est-ce à cause du système en tant que tel ou de l'attitude des gens?

Mme Pepper: Il n'est pas facile de répondre à cela. Combien de femmes siègent à votre comité, par exemple? . . . C'est là le genre de société dans lequel nous vivons et les Centres de main-d'œuvre ne font que refléter cette orientation à tous les échelons.

Le président: Je pourrais vous retourner la question et vous demander combien il y a de femmes qui siègent au Parlement, car c'est ce qui détermine la composition des comités.

Mme Pepper: Oui, bien sûr . . . J'ajouterais simplement que notre centre essaie d'appliquer des programmes d'action positive pour ses propres employés mais nous avons encore beaucoup de chemin à faire.

Le président: Je vois. Avant de passer à M. Black, j'aimerais que vous nous disiez si à votre avis cette approche qui consiste à vouloir sortir les gens du système le plus rapidement possible s'apparente en quelque sorte à une porte tournante où les mêmes gens reviennent dans le système d'une façon ou d'une autre, par l'assurance-chômage ou un programme de formation quelconque, à peu près tous les deux ans? S'agit-il d'une approche à ce point superficielle et qu'à toute fin pratique, les mêmes clients peuvent nous revenir régulièrement pendant une dizaine d'année?

Mme Pepper: Je crois qu'il vaudrait la peine que l'on tente l'expérience de suivre les gens pendant un peu plus longtemps et de s'engager davantage envers eux. C'est ce que tente de faire, je pense, avec les prestataires d'aide sociale, le groupe qui nous a précédé. Si le personnel de la Main-d'œuvre avait la possibilité de suivre pendant, disons six mois, ses clients qui réussissent bien au travail, nous aurions des données avec lesquelles nous pourrions répondre à cette question.

Le président: Monsieur Black, désirez-vous commenter là-dessus . . .

M. Black: Je voudrais faire un commentaire sur le dernier point, Monsieur le président. Il serait peut-être utile à votre comité que nous lui donnions plus tard les résultats d'une étude qu'a menée le collège pendant trois ans sur les étudiants qui auront suivi notre programme de recyclage. Je vous avoue que nous avons été impressionnés par le nombre de personnes qui avaient soit réussi à décrocher un emploi soit poursuivi leurs études, une fois terminé ce programme d'éducation de base pour adultes. Je ne pourrais vous citer de mémoire les statistiques exactes, mais nous pourrions certainement vous les faire parvenir.

Je ne serais pas porté à dire que nous avons une clientèle tournante, d'après les résultats de cette étude et d'après notre expérience du programme depuis 1976; nous n'avons jamais eu d'étudiants «bons». J'estime que le nombre de personnes qui ont réussi dans d'autres domaines de la vie, qu'ils aient suivi le

[Text]

who succeed in other areas of life, whether they leave the 1 to 4 program or leave with an Adult 10 certificate or an Adult 12 certificate, is really quite satisfactory in my view. The larger problem is the turn-over in the program because of the inability to live on the kind of training allowances, inability to cope with housing, family problems, legal problems and so on, so that we lose a lot of people who would otherwise complete the program. Those who do complete, I think, are going on and putting their training to good use.

Ms. Pepper: Just to summarize then, I think our concern is not so much with the graduates of the program, but rather with the people who drop out and with the people who never get in.

The Chairman: Okay. Just a comment. The Public Accounts Committee of the House of Commons, and I believe the date was July 17 of this year, laid a report before the House of Commons that is rather strongly worded about the information needs of Parliament; the tone of that report is to push the government in the direction of evaluating the effectiveness of programs. I think that relates to early comments, but that might be a document which would be useful to you in trying to secure the funds to do what obviously you seem to want to do, which is evaluate the success of what it is you are doing so that you can modify it if need be. I will turn the questioning over to the Mr. Lonsdale at this point.

Mr. Lonsdale: I think you made some very valid points with respect to the living allowances and the lack of support systems. My concern when we started this inquiry, and I do not know if Jim remembers this, is that the task is really mammoth. It was not just a question of forecasting critical skill shortages, but there was a great underlying thing that we had to look at. The critical skill shortage was the head of the iceberg, but there were so many things underneath that were causing the problem that has to be examined and had to be somehow straightened out, and these are the kinds of things that are beginning to worry me: we have a group of people between the ages of 20 and 35 who to some extent are not educated sufficiently, are not skill-trained sufficiently, have no future, have no management ability in terms of their own lives, and if we do not do something about it now, those people are always going to be with us. It is not just the better education or better school systems, but it is that group that is still there now that dropped out of school for one reason or the other; something has to be done, because if we do not start trying to correct that imbalance in the system—we have 800,000 people unemployed and yet we are looking for skilled labour in other parts of the country. There is an imbalance there that does not seem to make any sense. If we do not start to try to adjust it now, we are going to have that same group of people with us, and instead of between the ages of 20 and 35, they are going to be there 10 or 15 years from now, and it is going to be the 35 to 50 age group. Maybe in behind them is going to come another age group 20 to 35 that is going to be just as badly off as their parents. That is a very great concern, and I hope—and I am sure the chairman is thinking the same way I am—that we cannot take a little tunnel vision approach just trying to

[Translation]

programme de la 1^{re} à la 4^e année ou obtenu leur certificat de 10^e ou de 12^e année, est tout à fait satisfaisant. Je crois que le plus gros problème en ce qui concerne le roulement est qu'un grand nombre d'étudiants ne peuvent vivre des allocations de formation, se débrouiller avec leurs problèmes de logement, de famille ou juridiques et plusieurs d'entre eux qui, en l'absence de ces problèmes, auraient pu terminer le programme sont forcés de l'abandonner. Mais ceux qui réussissent à le terminer savent ensuite le mettre à profit.

Mme Pepper: Pour résumer, je dirai que ce ne sont pas tellement ceux qui terminent le programme qui nous préoccupent, mais plutôt ceux qui l'abandonnent et ceux qui ne le commencent même pas.

Le président: Je vois... Un bref commentaire: Le Comité des comptes publics de la Chambre des communes a déposé, le 17 juillet dernier je crois, un rapport à la Chambre des communes, qui ne mâche pas ses mots au sujet des besoins du Parlement en matière d'information; ce rapport incite fortement le gouvernement à s'orienter vers l'évaluation de l'efficacité des programmes. Je crois que cela est relié à des commentaires que nous avons entendus précédemment, mais ce document pourrait peut-être vous être utile pour étayer vos demandes de fonds en vue de faire ce que vous préconisez, c'est-à-dire évaluer le succès de vos activités de façon à pouvoir les modifier si besoin est. Je cède maintenant la parole à M. Lonsdale.

M. Lonsdale: Je crois que vous avez apporté un commentaire très pertinent en ce qui concerne les allocations de subsistance et l'absence de système de soutien. Je me souviens que lorsque nous avons commencé ces auditions—et M. Hawkes s'en rappelle aussi sans doute—que j'ai été quelque peu effrayé par l'ampleur de la tâche. Il ne s'agit pas tout simplement de prévoir les pénuries de main-d'œuvre spécialisée mais il nous faut considérer aussi tous les facteurs qui s'y rattachent. Les pénuries critiques de main-d'œuvre spécialisée ne sont que la pointe de la iceberg; tellement de choses entrent en ligne de compte et pour tout dire, voici ce qui m'inquiète le plus: nous avons un groupe de personnes dont l'âge varie entre 20 et 35 ans qui, jusqu'à un certain point, ne sont pas suffisamment scolarisées, ni suffisamment formées sur le plan professionnel, qui n'ont aucun avenir, sont incapables de se prendre en main et si nous ne faisons pas quelque chose, nous les aurons toujours sur les bras. C'est très bien d'améliorer les systèmes d'éducation ou les programmes scolaires, mais ce groupe se compose justement de personnes qui ont abandonné les études pour une raison ou pour une autre, et il faut faire quelque chose parce que si nous ne commençons pas dès maintenant à tenter de corriger ce déséquilibre du système... Imaginez! nous avons 800 000 chômeurs et on cherche de la main-d'œuvre qualifiée dans d'autres parties du pays. C'est là une situation aberrante. Donc, si nous ne commençons pas dès maintenant à tenter de la corriger, nous nous retrouverons avec le même groupe dans dix ou quinze ans auquel se joindra un autre groupe de personnes de 20 à 35 ans qui seront probablement en aussi mauvaise posture que leurs parents. C'est un problème très grave et j'espère—et je suis sûr que le président partage mon point de vue—que nous ne nous contenterons pas

[Texte]

forecast where the critical shortages are going to be and try to quick-fix the system to adjust to that. I think it is going to require a hell of a lot more intensive investigation into the Manpower training system, the educational system, and that of course, creates its own problems as we have talked about: the jurisdictional disputes between federal and provincial areas of responsibility. I think it is going to take an awful lot of co-operation on both sides, but I think also we have to get industry involved, because only industry and the people can really force government at whatever level, whether it be federal or provincial, to move.

• 2105

We, as a committee of the House of Commons, cannot tell the Province of Saskatchewan how they should re-adjust their education and training allotments. They are not going to do it because we said so, but they may do it because of people like yourselves who come forward to us, who go on the record, whom we can pull out of the files and say, These are the people involved in the program and these are the reasons why they do not like the system and how they think it should be changed.

I think you have made some very valid points, because the living allowance has been brought to our attention in Sydney, Nova Scotia; Halifax, Nova Scotia; in northern Ontario where I come from, that is a very, very strong point; we hear it here today and I am sure we are going to hear it in others parts of the country. Those kinds of things have to be examined. They have to be thrown out and people have to become aware of them; otherwise you are never going to get the system changed, and that is the danger right now. We have to try and start to change it, just to try maybe to make it look good or make some quick changes that will satisfy certain demands of certain high-pressure industries. I mean, the oil and gas industry are putting on a great deal of pressure, the electronics industry, the aerospace industry, the tool and die-cast industry, the machinery industry—lots of pressure to try to change our programs and to adjust our thinking to satisfy their needs.

However, there are bigger needs underneath that are causing a hell of a lot more problems than just those fuel shortages, and that is why I think this committee is very, very important. Whether we are actually going to be able to make those recommendations stick is something else, but I am certainly one who is aware of the need to do that. Whether we are able to do it is another thing, but it is people like yourself who bring those concerns to our attention that should help us to make our case and to make it strongly. As I say, it is a big task.

Ms Pepper: Could I just add one comment? We suspect the reason we have a larger number of women in the upgrading programs is the rate of the living allowance. I think if the living allowance were higher, it would be more attractive for men to go. In general, they can get a labouring job, and the U.I.C. is more attractive than the living allowance. The other

[Traduction]

de réduire nos horizons à une simple tentative de prévoir quelles sont les pénuries critiques et de replâtrer le système pour y palier. Je crois qu'il faudra procéder à une étude très approfondie du système de la formation de la main-d'œuvre, du système d'éducation, et voilà qui nous ramène évidemment aux problèmes dont nous avons parlé précédemment, c'est-à-dire les conflits de juridiction entre le fédéral et les provinces. À mon avis, les deux paliers de gouvernement devront retraverser leurs manches en très étroite collaboration, mais je crois qu'il nous faudra également sensibiliser le monde de l'industrie, parce que seuls l'industrie et les citoyens peuvent réellement forcer la main du gouvernement, qu'il soit fédéral ou provincial.

Nous, en tant que comité de la Chambre des communes, ne pouvons pas dire à la province de Saskatchewan comment elle devrait réaffecter ses crédits à l'éducation et à la formation. Elle ne le fera pas sur notre seul conseil, mais si nous pouvons lui dire: des gens de chez vous sont venus nous voir, nous avons consigné leurs témoignages, se sont des gens engagés dans les programmes et voici les raisons pour lesquelles ils ne sont pas satisfaits du système et la façon dont ils voudraient le voir changer.

Je crois que vous avez soulevé des points très importants, car la question des allocations de subsistance, par exemple, a été soulevée devant nous à Sydney et à Halifax, en Nouvelle-Écosse, et dans le nord de l'Ontario d'où nous arrivons, on la considère capitale; vous nous en avez parlé aujourd'hui et c'est certain que nous en entendrons encore parler ailleurs au pays. Ce sont là des choses qui doivent être étudiées en profondeur et auxquelles il faut sensibiliser l'opinion publique; autrement, le système ne changera jamais et c'est là le danger. Il nous faut essayer et commencer à le changer, au moins tenter d'en améliorer la forme ou apporter des changements rapides qui répondront à quelques exigences de certaines industries qui exercent de fortes pressions. J'entends par là l'industrie du pétrole et du gaz, qui exerce des pressions énormes, l'industrie de l'électronique, de l'aérospatiale, de l'outillage-ajustage, de la fabrication des machines, bref, toutes exercent d'énormes pressions pour que nous changions nos programmes et nos conceptions afin de répondre à leurs besoins.

Cependant, il existe au fond des besoins beaucoup plus pressants que les approvisionnements en pétrole, et qui entraînent avec eux des problèmes; c'est la raison pour laquelle j'estime qu'un comité comme le nôtre est très important. J'ignore dans quelle mesure nos recommandations seront suivies, mais je suis certainement de ceux qui sont confiants de la nécessité de les faire. Jusqu'à quel point elles seront pertinentes est une autre histoire, mais grâce à des gens comme vous qui nous faites part de vos préoccupations, nous pourrions les étayer. Je répète que c'est une tâche immense...

Mme Pepper: Pourrais-je ajouter un commentaire? Nous soupçonnons que la raison pour laquelle nous avons un fort contingent de femmes dans les programmes de recyclage est le taux des allocations de formation. Je crois que si ces allocations étaient plus substantielles, les hommes seraient plus intéressés à s'inscrire à ces programmes. En général, les

[Text]

question I would like to ask, if it is appropriate to ask the committee a question: Are you looking at the British model of assessing employers for training?

The Chairman: That has surfaced in our discussions. We have no testimony on the effectiveness of that. It is not clear whether the committee will travel to some other nations to inquire into the situation. England seems probable for that feature, and for current new plans for young people. Those two issues I think could be addressed well by the people in Britain. It is not widely recognized in Canada that half of these million unemployed are under 24 years of age. That is an alarming proportion just to look at it statistically, but countries such as Germany have quite a different set of arrangements. I think we have some surface understanding of that, and it is solving some of the problems that would be of concern to me as a member of this committee; that would be another nation that I think we could learn something from. I do not know whether we have the kind of industrial structure, the kind of public perception of the problem that would make some kind of pooling arrangement—in essence another tax on specific industry, for instance, or specific kinds of groups of employers—whether that would be an acceptable step to take or not. We still have a couple of months and we may get some testimony. Bruce do you have other questions at this point?

Mr. Lonsdale: No. I was going to respond, but I think as the chairman said, we do not have that much information. I am sure he has because I think he has travelled to Germany and looked at those things. I do not have that much information. The only information I have is that the levy system or the apprenticeship system in England is not working as smoothly as we seem to think it is; there are inherent problems with that system, that it perhaps is not really doing anything except just keeping a few people into the trades up there, and that it may not be that satisfactory. The German system—I think the chairman has touched on it. It could probably solve some of the problems and it looks very nice, except that they have a more highly manageable economy; they have a public perception, as he said; there is a strong work ethic; there is a strong authoritarian presence there where people respond to the kinds of demands that are put on them by government and by industry to train, to keep higher education levels to do those things. That kind of society we do not quite have yet in Canada, and so that system is not necessarily the best approach to our problems either.

• 2110

I think what we are going to have to look at is a mix of those things that are applicable not just to all Canada, but to regions of Canada because in some areas it maybe easier to use a certain system, whereas it may be a hell of a lot more difficult

[Translation]

hommes occupent des emplois de manœuvre et par conséquent l'assurance-chômage présente plus d'attrait que l'allocation de subsistance. Je voudrais poser une question au comité, si la procédure le permet: avez-vous pris connaissance du modèle britannique d'évaluation des employeurs en ce qui concerne la formation?

Le président: Cela a été mentionné dans le cours de nos discussions. Nous n'avons aucun témoignage quant à l'efficacité de ce modèle. Je ne sais pas encore si le comité pourra se rendre dans d'autres pays pour faire enquête sur la situation. L'Angleterre me semble approprié en ce qui concerne la formation et les programmes à l'intention des jeunes. Je crois que ce sont là deux questions que les Britanniques sont en mesure de traiter de façon très pertinente. Ce n'est pas un fait connu à travers le Canada que parmi les millions de chômeurs, la moitié ont moins de 24 ans. Sur le seul plan statistique, c'est déjà alarmant, et des pays comme l'Allemagne prennent à cet égard des dispositions tout à fait différentes. Nous savons un peu de quoi il en retourne et j'estime qu'il pourrait être utile au comité d'aller prendre connaissance de ce qui se fait ailleurs. Je ne sais pas si nous avons le genre de structure industrielle, ni si l'opinion publique est suffisamment sensibilisée au problème pour qu'il soit possible d'appliquer une sorte de formule de mise en commun—une taxe supplémentaire sur certaines industries, par exemple, ou des catégories particulières d'employeurs—je ne sais pas si cela serait une formule acceptable. Nous avons encore quelques mois devant nous et il se peut que nous ayons des témoignages en ce sens. Monsieur Lonsdale, avez-vous d'autres questions?

M. Lonsdale: Non, j'allais répondre, mais comme l'a dit le président, nous n'avons pas tellement d'information. Je suis certain que lui en possède parce qu'il a voyagé en Allemagne et a étudié les choses de près. Personnellement, je n'ai pas beaucoup de renseignements. Tout ce que je sais est que le système de perception d'impôts à l'égard de l'apprentissage en Angleterre ne fonctionne pas aussi bien qu'on le pense; il existe des problèmes inhérents à ce système qui, au fond, n'apporte pas grand chose sinon peut-être garder un certain nombre de travailleurs dans les métiers, et cela n'est peut-être pas tout à fait suffisant. Quant au système allemand—je crois que le président en a touché un mot—it pourrait probablement nous aider à résoudre certains des problèmes et il apparaît des plus convenables, mais il faut tenir compte qu'en Allemagne l'économie est beaucoup plus maniable, l'opinion publique est sensibilisée et il existe une rigoureuse éthique du travail; ils ont un grand sens de l'autorité et les citoyens répondent sans se faire trop prier aux exigences que posent le gouvernement et l'industrie à l'égard de la formation et des hauts niveaux de scolarité. Nous n'avons pas tout à fait le même genre de société au Canada, et c'est la raison pour laquelle le système allemand n'est peut-être pas la meilleure approche vis-à-vis nos problèmes.

Je crois que nous devons nous orienter plutôt vers une combinaison de mesures applicable non seulement à l'ensemble du Canada, mais également dans les régions, car ce qui est bon et facile à appliquer dans une région peut poser d'énormes

[Texte]

to use it some place else. We are so complex and so large a country that we have to, I think, have three or four solutions to all of our problems because they are different in every region.

The Chairman: Thank you. I have not been to Germany; I have been to England.

Mr. Lonsdale: I knew you were over there some place.

The Chairman: I flew over the Black Forest and it was a nice clear day and very beautiful.

If I could ask you another, perhaps answerable question. I think you have identified for us very clearly that in your experience there is a considerable barrier out there for two kinds of people. I suggest there are perhaps some others, but it would seem that two kinds of people come into your lives with some frequency: women and Native people in this region and in this province. Those barriers can be a consequence of attitudes or systems involved in delivery. They can be a consequence of employer attitudes, or they can be a consequence of the attitudes which those individuals themselves hold. Depending on your perspective of the relative importance of any one of those three variables, you would come to a somewhat different strategy for overcoming those. I wondered if you might, out of your experience and off the top of your head, deal with that issue, and if you have any sort of wild ideas about things that we might do—you mentioned Rosie the Riveter—I thought perhaps there was a message that lay behind that phrase. If you could take one or both of those groups, and maybe it varies from your understanding of the average person in each of those groups.

Ms. Pepper: I would like to say there is a third group, the high school drop-outs of 20, 21, 22—around that age. We see a lot of people at that level, in general, working, but at very unsatisfactory jobs and wanting something more. So that is a third group.

In relation to your question, I think it is an unanswerable one, but in terms of people's attitudes about themselves, that is one of the things I think our program works on very explicitly. It is very much oriented—the upgrading and other program—to people's self concepts, and that is fairly easy. You have them in a classroom; teachers can relate to them and work with them. It is translating that into the work place that is different, and as a college, we have not focussed on changing society's or employers' attitudes to any extent.

The Chairman: Can I just probe into that for a second? Do you have a deliberate educational attempt? Let me take women as an example. In your program, do you make a deliberate attempt to break down their stereotypes of the potential occupations that might be available to them; in other words, try and broaden in those students a sense that they might become a backhoe operator or something different that what is stereotyped as a traditional female occupation? Is that a structured part of your program and if it is, do you feel that

[Traduction]

problèmes dans une autre. La complexité et l'étendue de notre pays exigent, je pense, que nous trouvions trois ou quatre solutions à notre problème, parce que ceux-ci sont différents dans chaque région.

Le président: Je vous remercie. Je signale que je ne suis pas allé en Allemagne, mais plutôt en Angleterre.

M. Lonsdale: Je savais que vous étiez allé quelque part.

Le président: J'ai survolé la Forêt Noire par un temps magnifique et je l'ai trouvée splendide!

Si je puis me permettre, j'aimerais poser une autre question à laquelle on me dira sans doute qu'il est impossible de répondre. Il ressort clairement de votre témoignage que, d'après votre expérience, deux catégories de personnes doivent faire face à des obstacles considérables. Je suppose qu'il en existe d'autres, mais il apparaît que ces deux catégories soient celles dont vous avez souvent à vous occuper: je veux parler des femmes et des autochtones de la région et de la province. Ces obstacles peuvent être une conséquence des attitudes ou des systèmes en cause dans la prestation des programmes, ou encore une conséquence de l'attitude des employeurs ou des individus eux-mêmes; selon l'importance que l'on accorde à l'une ou l'autre de ces variables, les stratégies pour vaincre les obstacles différeront passablement. Je me demande si, d'après votre expérience et sur-le-champ, vous pourriez proposer des solutions, et si vous avez votre petite idée quant aux choses que nous devrions faire. Vous nous avez parlé des femmes qui avaient fourni l'effort de guerre, et je me suis demandé si vous ne vouliez pas alors faire passer un message. Si vous prenez un de ces groupes ou les deux, et peut-être votre perception varie selon l'idée que vous vous faites de la personne moyenne dans chaque groupe.

Mme Pepper: Je dirais qu'il existe un troisième groupe; les drop-outs des écoles secondaires dans la vingtaine. Il y a beaucoup de monde dans cette catégorie qui, en général, travaille mais dans des emplois qui sont loin de les satisfaire et qui attendent bien davantage. Voilà donc un troisième groupe.

Pour revenir à votre question, je crois en effet que c'est le genre de question à laquelle il est impossible de répondre. En ce qui concerne l'attitude des gens vis-à-vis d'eux-mêmes, c'est là un des points auxquels notre programme s'attaque de façon très positive. les cours de recyclage, comme les autres cours, sont essentiellement axés sur les conceptions qu'ont les gens d'eux-mêmes, et tout va bien. Ils se présentent en classe, les professeurs sont très près d'eux et travaillent avec eux. Une fois rendu dans le monde du travail, les choses sont quelque peu différentes, mais en tant que collègue, nous n'avons pas la prétention de changer l'attitude de la société toute entière ni celle des employeurs.

Le président: Puis-je vous demander si vous avez un motif délibéré d'éducation? Prenons le cas des femmes, par exemple. Dans le cadre de votre programme, tentez-vous délibérément de les sortir de leur stéréotype quant aux professions qu'elles pourraient exercer ou—si vous voulez—élargir les horizons des étudiantes et leur mettre dans la tête qu'elles pourraient par exemple devenir opératrice de grue mécanique, enfin quelque chose de différent des traditionnelles occupations féminines? S'agit-il d'un élément structuré de votre programme et si oui,

[Text]

it is successful; that the graduates of your upgrading are in fact more broadly oriented to potential careers after this basic education?

• 2115

Ms. Pepper: Bill can answer about upgrading. I would like to answer for the other programs we put on in the college, such as working with single-parent families in a community development sense. Certainly that is an underlying assumption that we make because ingeneral, low-income women have desperate needs for survival and to earn a moderate wage when they are supporting a family. On a minimum wage, it is a pretty bleak prospect stretching out in front of you. So these women are very receptive to the other possibilities. Perhaps Mr. Black would like to comment on the upgrading ones under his direction.

M. Black: Of course, the intent of the pre-trades course for women that Mr. Pepper has alluded to earlier is to give females an acquaintance with the non-traditional skill areas and to give them information as to how they might enter training programs or gain employment in those areas, but that is only one aspect of the overall program. Career information is made available to students in the Adult Basic Education Program, and they are encouraged to consider virtually any occupation they think they might be suited for. I think, however, that in many cases, females in particular are probably discouraged from following up on some of those alternatives because of their knowledge of the marketplace. They may take some training or go out and knock on doors to try get a job as a carpenter or a truck driver or something, but they know what the chances are of getting employment. Because of their need to earn a living and sustain themselves, I have a hunch they probably opt for the more traditional occupational areas which are more likely to result in employment.

The Chairman: Do you feel that a temporary wage subsidy program to employers who would hire women in non-traditional occupations would be successful in your region in terms of changing attitudes, if such a program were in place for a decade or for five years or something of that kind?

Mr. Black: I think that kind of an initiative would be well worth exploring. That, together with some other sort of incentive, perhaps in the form of favourable publicity for the employer; something which would somehow identify the employer as taking a new approach in unemployment would be worth experimenting with.

The Chairman: You are persuaded in your own mind that the risk-taking exists in the women? If there were a success possibility from going off in a somewhat non-traditional occupation, that that in fact does exist; that potential exists if the end point were a little clearer—that there were a possibility of a good long-term job that would follow?

[Translation]

estimez-vous qu'il atteint ses objectifs et que vos étudiantes, une fois leur cours terminé, envisageront un plus grand choix de carrières?

Mme Pepper: M. Black pourra vous répondre au sujet du programme de recyclage. Je voudrais parler des autres programmes que nous offrons au collège, tel le travail de développement communautaire que nous faisons auprès des familles monoparentales. Il est certains que nous partons d'une hypothèse, parce qu'en général les femmes à faible revenu doivent se battre pour leur survie et gagner un salaire décent lorsqu'elles ont charge d'une famille. Rester au salaire minimum n'est pas une perspective très enthousiasmante. Par conséquent, ces femmes sont très réceptives aux autres possibilités. Peut-être M. Black voudrait-il ajouter quelque chose au sujet des femmes qui suivent des cours de recyclage sous sa direction.

M. Black: Il est évident que le motif des cours préparatoires à la formation professionnelle des femmes, que M^{me} Pepper a mentionné précédemment, est celui de sensibiliser les femmes aux professions non traditionnelles et de les renseigner sur les moyens à prendre pour suivre des cours ou obtenir un emploi dans ces domaines; mais c'est là un aspect seulement du programme. Nous donnons de l'information professionnelle aux étudiants dans le cadre du programme d'éducation de base des adultes et nous les encourageons à considérer attentivement toute profession qu'à leur avis ils seraient en mesure d'exercer. Je crois cependant que dans de nombreux cas, les femmes en particulier ne sont pas très portées à se lancer dans cette voie en raison de leur connaissance du marché. Elles savent qu'elles peuvent suivre des cours de formation mais savent aussi qu'une fois le cours terminé, elles devront frapper à bien des portes avant d'obtenir un emploi de menuisier ou de chauffeur de camion et que leurs chances sont bien minces. Parce qu'elles ont besoin de gagner leur vie, je soupçonne qu'elles optent pour les professions plus traditionnelles dans lesquelles elles estiment avoir plus de chances d'obtenir un emploi.

Le président: Croyez-vous qu'un programme temporaire de subventions salariales aux employeurs qui engageraient des femmes dans des professions non traditionnelles pourrait avoir un certain succès dans votre région et permettrait de changer certaines attitudes, si ce programme était mis en œuvre pendant dix ou cinq ans, par exemple?

M. Black: Je crois qu'il vaudrait certainement la peine de tenter l'expérience. Une initiative de ce genre, assortie peut-être d'une publicité favorable à l'employeur qui lui donnerait une image d'entreprise progressiste et innovatrice, donnerait peut-être des résultats surprenants.

Le président: Vous êtes persuadé que les femmes sont prêtes à prendre des risques et qu'elles se lanceraient en beaucoup plus grand nombre dans des professions non traditionnelles si elles pouvaient avoir l'assurance qu'au bout de la ligne, elles ont de bonnes chances de décrocher un emploi intéressant à long terme.

[Texte]

Mr. Black: I think so. There is no question in my mind that women can perform virtually any of the non-traditional jobs. I have had some experience in another training agency which in fact did train fairly large numbers of women in northern Alberta; the process was slow, but they were able to move into non-traditional areas and to perform very well. I see no reason why it could not happen here.

The Chairman: Our time is 9.20. We have ten minutes. Is there anyone else in the audience who has not yet appeared as a witness who would care to comment on anything that we have covered or that exists in their minds? Would our first two witnesses care to join the present people at the front, and we could spend the last ten minutes in any kind of dialogue that might happen? I thought once or twice that you were sort of sitting back there and would like to respond to some of the more recent questions. Do you have comments about anything that has emerged out of the second presentation? Could you make sure you are speaking into the mike?

• 120

Ms. Gurry: I was a little bit concerned when you were talking about introducing women into non-traditional areas, because I think supports are required there, but there again a narrow approach on that is very difficult. Women will not be able to do that unless they have reliable daycare and that has to be taken into consideration. That is another side-factor altogether. I think development work has to be done with employers on a personal basis, and individual follow-up is required as well, to help the employer work through the difficulties that arise in the shop because of attitudes, and to work it through with the woman to ensure she has the support systems she needs to keep her in those lines, because she may not be getting reinforcement from her family or peers or anything else for that. Simply to say that pouring more money into making it financially attractive for the employer to do that is a little bit too simplistic.

Mr. Black: I guess probably the only comment I would have is that I would support a lot of things that have been said by the people from the community college. Certainly I think we recognize that some of the programing going on, because of the nature of it and probably because of the way it is funded—I am talking particularly about federal programing at the present time that is done through community colleges—it does impose some kind of restrictions on how you can train people, because it is cut off after a certain period of time and I do not think it is realistic to think that everybody learns at the same rate. In some cases you need that kind of flexibility that would permit somebody to continue and to take an education over a longer period of time.

I think the other point that Betty made was the fact that you have people who have been in the labour force as drop-outs from school and have found it pretty well an unsatisfactory way to go because the jobs they have had have been probably hit and miss. They are leading to nothing; they

[Traduction]

M. Black: Je le pense. Je ne doute pas un instant que les femmes soient capables d'occuper à peu près n'importe quel emploi non traditionnel. J'ai déjà travaillé dans un autre organisme de formation qui a formé un grand nombre de femmes du nord de l'Alberta; le processus a été lent, mais elles ont été capables de se diriger vers des domaines non traditionnels et d'y réussir très bien. Je ne vois aucune raison pour laquelle la même chose ne pourrait pas se produire ici.

Le président: Il est 21 h 20, il nous reste donc dix minutes. Y a-t-il quelqu'un d'autre dans l'auditoire qui n'a pas encore témoigné et qui voudrait faire un commentaire sur un des sujets dont nous avons parlé ou sur un autre sujet de son choix? Si les deux premiers témoins veulent bien se joindre aux autres ici à l'avant, nous passerons les dernières dix minutes à dialoguer. Je me suis aperçu à quelques reprises, pendant que vous étiez à l'arrière, que vous auriez aimé répondre à certaines questions. Désirez-vous exprimer une opinion sur ce que vous avez entendu dans le deuxième exposé? Parlez toujours dans le micro s'il vous plaît.

Mlle Gurry: J'aimerais dire deux mots au sujet de cette approche voulant qu'on incite les femmes à se lancer dans des professions non traditionnelles, car je pense qu'on manque des systèmes de soutien nécessaires et je suis consciente qu'une approche restrictive est très difficile. Les femmes ne pourront pas élargir leurs horizons tant qu'il n'existera pas de systèmes de garderie fiables et il faut penser à cela. C'est un autre de ces facteurs secondaires. Je crois qu'il faut faire un travail de sensibilisation auprès des employeurs en tant qu'individus, et assurer également le suivi de ce travail, pour aider l'employeur à surmonter les problèmes qui se posent dans les ateliers en raison des attitudes, et veiller à ce que les femmes reçoivent tout le soutien nécessaire, car il arrive souvent qu'elles ne reçoivent ni de leur famille ni de leurs concœurs l'encouragement dont elles ont besoin. Je dirai donc que le seul fait d'investir de l'argent pour rendre cette option financièrement attrayante pour l'employeur m'apparaît un peu simpliste.

M. Black: Je crois que mon seul commentaire pourrait se résumer à dire que j'appuie la plupart des positions exprimées par les représentants du collège communautaire. Il est certain que nous reconnaissons qu'en raison de leur nature et sans doute de leur mode de financement, certains programmes présentent des lacunes. Je parle en particulier des programmes fédéraux qui sont dispensés par l'intermédiaire des collèges communautaires. Ils imposent certaines restrictions sur la façon de former les stagiaires, parce que leur durée est limitée, et je ne crois pas qu'il soit réaliste de penser que tout le monde peut apprendre au même rythme. Dans certains cas, il faudrait pouvoir disposer d'un mécanisme plus souple qui permettrait au stagiaire de continuer et de poursuivre ses études pendant plus longtemps.

Un autre point dont a parlé Mme Pepper est celui des travailleurs qui arrivent sur le marché du travail parce qu'ils ont abandonné leurs études et qui ne sont pas du tout satisfaits de leur situation parce que les emplois qu'ils occupent ne les mèneront nul part. Ils se rendent compte qu'ils pourraient

[Text]

realize maybe there is something more they can do, and a lot of these people are looking for a second chance. However, really, the system is not designed to give them all that much of a second chance, and some of them are sort of caught between two things. They require an income that they do not feel is probably sufficient if they go back with the training allowance that we have, and for that reason feel reluctant, or if they do get into the program, may want to opt out again. I think that probably we should afford some of those people a second chance, because if we do not, they are just going to continue to be where they are. We talk about unstable people in our work force and that is really where it ends up; we aid and abet that thing simply because we do not have a system that is flexible enough to accommodate them. I think it was a good point you made in that regard.

The Chairman: A couple of other issues. Ms Pepper, you mentioned the 21-22 year-olds: I guess that stimulated the thought that it is somewhat easier to identify with a single parent that has children. Is there a significant group out there that are single but do not have children that we need to pay some attention to, whose needs might be somewhat different?

Ms. Pepper: Our needs-identification study of the disadvantaged will identify people by those different categories, and we will send you information we collect on those people.

The Chairman: Okay. We have just a very few minutes left, and I address this to whoever might like to tackle it. We heard testimony earlier today, and I think to some extent directly from you tonight, about the advisability of more on-the-job training arrangements—a combination of school and work; about more new-fangled concepts such as work-sharing, which I think was mentioned. On the surface those have a certain compelling, simplistic logic, but the fact that we are not doing them to the extent that I think you feel they should be done suggests that there are barriers to that. I am just wondering if you could address the barrier issue to concepts like work-sharing or more of the combined work-school kind of situation. Could you tell us where you think those barriers might lie and perhaps lead us a little in the direction of a solution if that is possible?

Ms. Gurry: I may comment somewhat on that, in that I think it is simpler for the employers to have one body to slot into a slot and then they just keep the organization running. I think it is more bookkeeping; I think you have problems with unions feeling that part-time workers are abused. That is an area that has to be followed up with unions and of course obtain their full support. But largely, I see the barriers as being administrative at this point, with administrations being very slow to want to go through the extra paper work that it would initially take to allow a more flexible system. That is one of the large things I see in my professional peers, where a job easily could be shared but the question of unions is raised and the employers are not pushing for it either.

[Translation]

peut-être faire mieux et nombre d'entre eux aimeraient bien qu'on leur donne une seconde chance. Cependant, le système n'est pas conçu de telle sorte à pouvoir offrir une seconde chance, et certains se retrouvent pris entre deux feux. Ils ont besoin d'un revenu et estiment que les allocations de formation ne suffiront pas à les faire vivre s'ils retournent aux études; par contre, s'ils s'inscrivent au programme il se peut qu'ils veuillent abandonner encore une fois. Je crois que nous pourrions nous permettre de donner une seconde chance à certains d'entre eux, parce que si nous ne le faisons pas ils ne s'en sortiront jamais. Nous parlons ici de personnes instables dans la population active. Nous provoquons des situations de ce genre tout simplement parce que le système n'est pas suffisamment souple pour qu'ils puissent s'intégrer harmonieusement quelque part. Je crois que vous avez soulevé là un point très pertinent.

Le président: Encore une ou deux questions: Mme Pepper, vous avez parlé des jeunes dans la vingtaine et je crois qu'il est très facile de les associer avec la catégorie des parents célibataires. Existe-t-il un groupe important de célibataires sans enfants auxquels il faudrait accorder une certaine attention et dont les besoins pourraient être quelque peu différents?

Mme Pepper: Notre étude sur l'identification des besoins des défavorisés portera sur toutes ces catégories et nous vous ferons parvenir les renseignements que nous aurons recueillis.

Le président: Très bien. Il nous reste quelques minutes et ce que je vais dire s'adresse à quiconque voudra bien y répondre. Certains témoins nous ont dit plus tôt dans la journée, et vous-mêmes aussi jusqu'à un certain point ce soir, qu'il serait bon de mettre sur pied un plus grand nombre de programmes de formation en cours d'emploi, c'est-à-dire une combinaison des études et du travail, et de pousser plus avant de nouveaux concepts tel le travail partagé. De prime abord, cela paraît la logique même, mais le fait qu'on n'accorde pas à ces formules l'importance que vous voudriez lui voir accorder donne à penser qu'il existe des obstacles à cela. J'aimerais que vous nous en disiez un peu plus long là-dessus; que vous nous disiez par exemple en quoi consistent ces obstacles et dans quelle voie nous devrions nous engager pour apporter des solutions.

Mme Gurry: J'aurais deux mots à dire là-dessus. Première-ment, qu'il est beaucoup plus simple pour les employeurs de s'en tenir aux formules établies de recrutement du personnel et d'organisation du travail. C'est une question de comptabilité. Deuxièmement, il y a les problèmes que cela pose avec les syndicats qui considèrent que les travailleurs à temps partiel sont exploités. C'est là une question qu'il faudrait explorer avec les syndicats et bien entendu obtenir leur plein appui. Mais, dans l'ensemble, je considère que les obstacles sont surtout d'ordre administratif à l'heure actuelle, les administrations étant très réticentes à s'engager dans les dédales de la paperasserie qu'un système plus souple exigerait au début. C'est un phénomène que je vois couramment dans ma profession; il y a des cas où le travail pourrait être facilement

[Texte]

The Chairman: Anyone else?

Ms. Pepper: She is right. The administrators probably are at fault to a large extent in this. I think it is historical too, that we have not had to cope with this. We have got along without it. I think our imaginations have not caught up with what we can do and what we are going to have to do.

Mr. Black: Mr. Chairman, I think that to some extent, too, the traditional delivery system influences our thinking about how things can be done and how training can be delivered. I think there are probably a number of ways in which training can be provided either on a work-release basis with the employer, or some sort of time-sharing arrangement outside of the established institutes. I think that to some extent what is lacking is people to move into that area and actively pursue it and come up with ways and means of influencing employers to take a new approach in providing skill-training that they need for their work force. So there is just more work to be done in that area, I think.

Mr. Vick: I would just like to have one comment with what Mr. Black said. The fact is, we run into so many employers that have complained from time to time about the types of training that they feel go on in pre-trades training and so on, and they seem unsatisfied with the kind of person that is coming out of those courses as an initial employee; they feel there is much they should do. It seems a little strange when you realize that most of the trade schools and courses have advisory bodies along with them, including quite often, employers from their own field who could be advising them. When you ask them why they are not approaching these advisory groups and putting the message across to them rather than making a lot of noise about something that is not really going to do them a lot of good, they do not seem to respond to that. Why that is, I do not know, but it would be something I think Bill has just said: they do not seem to take hold of the thing and go after it an say this is really what they want, and push it until they get it. Consequently, it just does not happen; I think maybe that is part of it.

I think so often employers in Canada have not had to rely upon the idea of training their own people, simply because when the scarcity was here, the place to get them was on the other side of the water. You could find very highly-skilled and trained people and bring them into the country and that did the job; you did not have the problem.

I think we are past that stage now. The countries that have those people want to keep them. Their economies have got to the point where life is more attractive at home than it is elsewhere; consequently they stay at home. I think our employer absolutely has to turn around and say, I am going to be responsible for some of the training; if I must do it, what way do I get it done? If it means to band together with his fellows because they need those skilled trades people and what they are doing, that is what they are going to have to do. But up to

[Traduction]

partagé, mais la question des syndicats surgit tout de suite et les employeurs ne se montrent pas non plus des plus empressés.

Le président: Quelqu'un d'autre? . . .

Mme Pepper: Elle a tout à fait raison. Les administrateurs sont probablement les plus à blâmer pour cet état de chose. Nous n'avons pas non plus aucune tradition en ce sens. Notre imagination n'est pas très fertile quant à ce que nous pouvons faire et ce que nous devons faire.

M. Black: Monsieur le président, je pense que jusqu'à un certain point également le système traditionnel de prestation de services influe sur notre manière de concevoir la formation. Il existe certainement d'autres formules que les formules traditionnelles; il y aurait certainement moyen, par exemple, de prendre des dispositions avec l'employeur pour qu'il libère l'employé qui veut suivre des cours, ou encore organiser un partage du temps avec les établissements d'enseignement reconnus. Je crois que le problème, jusqu'à un certain point, réside dans le fait que les gens ne s'impliquent pas dans ce domaine et ne prennent pas des mesures actives pour influencer les employeurs afin qu'ils adoptent une nouvelle approche pour former les travailleurs dont ils ont besoin. C'est dans cette voie que nous devons nous engager, je crois.

M. Vick: J'aimerais ajouter un point là-dessus. Nous avons tous rencontré un jour ou l'autre des employeurs qui se plaignent du genre de formation dispensée dans les cours préparatoires à la formation professionnelle et autres et qui ne semblent pas satisfaits du rendement des personnes qu'ils embauchent lorsqu'elles viennent de terminer leur cours. Ils ont l'impression qu'elles pourraient faire beaucoup mieux. Cela semble un peu bizarre lorsqu'on se rend compte que la plupart des écoles de métiers ont des comités consultatifs qui, très souvent, regroupent des employeurs du même secteur d'activité et qui pourraient les conseiller en ce sens. Lorsqu'on leur demande pourquoi ils ne contactent pas ces groupes consultatifs pour faire passer le message par leur intermédiaire, au lieu de faire tout un tapage qui ne leur donnera pas grand-chose, ils semblent n'avoir aucune réponse. Je ne sais pas à quoi attribuer cet état de choses, mais je crois que cela se rapproche de ce que M. Black vient de dire: ils ne semblent pas suffisamment tenir à leur idée pour la promouvoir activement jusqu'à ce qu'ils aient obtenu ce qu'ils désirent. Par conséquent, rien ne se produit. Voilà sans doute une des raisons.

Je crois également que souvent les employeurs canadiens n'ont pas eu besoin de s'accrocher à l'idée de former leurs propres employés tout simplement parce que lorsqu'ils en avaient besoin il leur était facile de s'adresser à l'étranger où ils pouvaient trouver des travailleurs hautement qualifiés et bien formés et les amener ici.

Je pense que ce n'est plus le cas maintenant. Les pays qui possèdent une main-d'œuvre qualifiée veulent la garder chez eux. Leur économie s'est améliorée au point où il est devenu plus attrayant de rester chez soi que de s'en aller ailleurs; par conséquent, on reste chez soi. Je crois que l'employeur canadien devra absolument faire un revirement et assumer la responsabilité d'une partie de la formation des travailleurs, surtout si on lui laisse entendre que dans le cas contraire il se prépare des ennuis. Si cela veut dire de s'associer avec des

[Text]

now they have not picked up the gauntlet. I think it is there for them, but they are just not doing it.

• 2130

The Chairman: Thank you very much. We have one other person who has indicated that she wishes to address us briefly. I thank you very much. It has been a productive evening, and the committee is richer for your presence.

Margaret Buckley, I believe, Margaret, that you came in a little late. It is important that you identify yourself for us at the mike. If you are representing a group, please so indicate, just so that is part of our written record. You might turn the microphone just slightly towards you. We are trying to get everything recorded, okay?

Ms. Buckley (Private citizen): My name is Margaret Buckley. I am here as an interested citizen, probably quite inadvertently because I happen to be in Saskatoon on business; I do not live here. I am probably slightly more typical of the population of the province in that I do not live in one of its urban centres.

My question of the committee is: Was there any advertising of your existence, of your presence in the province? Was it sent out to, in my mind, groups which at this point are particularly target groups when it comes to employment and employment opportunities—the Association of Métis and Non-status Indians of Saskatchewan for one; the Federation of Saskatchewan Indians—all of which are involved, as you are probably well aware, in helping to promote affirmative action programs for Native people within the province? Also to women's groups in the province? I do not see any of those represented here tonight.

I understand that you are in town only for this meeting this afternoon and this evening. Perhaps I misread representation because perhaps they made presentations this afternoon and perhaps they were well aware of your existence which I was not, but I live in northern Saskatchewan. I guess my question is: How well advertised were you? What is the intent of this? What are we looking at your producing for our consumption? I am an educator of adults working in the north for the provincial government, but I am here asking that I guess as a private citizen.

The Chairman: Okay. I will do my best to be brief in response. To say that this was a meeting well-advertised would be, I think, to over-assert the fact. There have been three public advertisements placed in this area. At this very moment there are public meetings being held in Regina; our committee is split into two, and tomorrow we are in Prince Albert and the other committee is in Winnipeg. We are in western Canada for two weeks with two groups operating each day.

We contacted all of the members of Parliament and encouraged them to encourage local groups to be in touch with us. We worked through the existing groups in Ottawa to surface the names and addresses of localized groups such as the ones you have mentioned. They were, for the most part at least, contacted directly with a letter. This process began in

[Translation]

confrères du même secteur d'activité ont besoin des mêmes gens de métier qualifiés, ils devront le faire. Jusqu'ici ils n'ont pas relevé le défi.

Le président: Je vous remercie. Une autre personne désire prendre brièvement la parole. Je vous remercie tous. Je crois que nous n'avons pas perdu notre temps et le comité a beaucoup bénéficié de votre présence.

Madame Buckley, je crois que vous êtes arrivée un peu tard. Il est important que vous vous identifiez au micro. Dites-nous si vous parlez au nom d'un groupe de façon à ce que nous puissions le consigner. Veuillez tourner le micro un peu plus vers vous... Nous essayons de tout enregistrer...

Mme Buckley (à titre privé): Mon nom est Margaret Buckley et je suis ici à titre de citoyenne intéressée. C'est un peu le hasard qui m'amène, car j'étais venue à Saskatoon par affaires; je n'habite pas ici. Je suis peut-être un peu plus représentative de la population de la province car je n'habite pas dans un centre urbain.

Je voudrais demander au comité si on a fait état de son existence et de sa présence dans la province? Si, par exemple, on a contacté des groupes qui constituent des groupes-cibles lorsqu'il s'agit d'emploi et de débouchés; je pense à l'Association des Métis et des Indiens non inscrits de la Saskatchewan, à la Fédération des Indiens de la Saskatchewan, entre autres, qui travaillent activement, comme vous le savez sans doute, à promouvoir des programmes d'action positive à l'intention des autochtones de la province. Je pense aussi aux mouvements féminins de la province. Je ne vois aucun de ces groupes représentés ici ce soir.

Je crois savoir que vous êtes venus à Saskatoon seulement pour la réunion de cet après-midi et de ce soir. Peut-être ces groupes ont-ils présenté des mémoires cet après-midi et qu'ils étaient bien informés de votre existence, ce qui n'était pas mon cas, car je demeure dans le Nord de la Saskatchewan. Ma question se résume donc à ceci: jusqu'à quel point êtes-vous publicisés? Quel est le motif de ce groupe d'étude? Qu'est-ce que vos travaux nous donneront concrètement? Je suis enseignante à l'éducation aux adultes dans le Nord, à l'emploi du gouvernement provincial, mais je pose la question en tant que citoyenne.

Le président: je ferai mon possible pour répondre brièvement. Dire que la réunion a été largement annoncée serait peut-être exagéré. Il y a eu trois annonces publiques placées dans ce secteur. À l'heure actuelle, il y a des audiences publiques à Regina, car notre comité est séparé en deux groupes, et demain nous allons à Prince-Albert puis ensuite à Winnipeg. Nous sommes dans l'Ouest canadien pour deux semaines et les deux groupes tiennent audience chaque jour.

Nous avons communiqué avec tous les députés et les avons incités à encourager les groupes locaux à nous contacter. Nous avons également communiqué avec les groupes existants à Ottawa pour trouver les noms et adresses des groupes du genre de ceux que vous avez mentionnés tantôt. La plupart ont été contactés directement par courrier. Tout cela a commencé au

[Texte]

early August. We followed up with phone calls as best we were able with the staff resources available.

• 2135

The process is not over; the current deadline is December the 19. The committee takes verbal testimony in the manner which you have witnessed here this evening, but the committee also takes written testimony that can continue after we are gone. If we find that inadvertently a particular locale or region was overlooked, it is possible for the committee or a portion of the committee to come back into a region for hearings in another month or six weeks. It is also possible for the committee to bring witnesses to committee hearings in other parts of the country, including Ottawa itself, if there is a group or individual who feels that he or she has a strong submission to make. So that is the process.

It is guided by a principle of attempting to create public awareness or increase public awareness of the kinds of problems that exist in this area; to get as much testimony as we can, as varied testimony as we can. We will be producing a report at the end of this process, a report not to the government, but to the Parliament of Canada; hopefully the recipient of that report then will have influence on the government to begin to try and change some of the things which we recommend.

Ms Buckley: Does that in fact mean then that that will have a bearing on, for example, CEIC policy? Is that what we can anticipate, not as a given, but as a potential projection of the report that you come up with? If for example, you identify that in Alberta and Saskatchewan there is going to be a very distinct shortage of skilled tradespersons, presumably that goes into your report. Presumably that means that CEIC then re-priorizes this as a western region priority area, and a lot more money goes in. Is that the kind of thing we can anticipate out of this process?

The Chairman: In a systematic world, yes. It is a political process, and one always hesitates to hazard a guess as to the outcome of a political process, but the committee itself has members of all three parties of the House of Commons and committee members would have some influence within their own caucus. As a consequence of this exercise, I think we would be viewed within our own caucus as being knowledgeable about the area, and therefore we could build some political will for change, I think, and a minister who ignored that political will would be running some risk.

Ms Buckley: Will you also be having hearings in the far north, or are you restricting yourself to southern Canada?

The Chairman: Next week the committee will be in the Yukon and the Northwest Territories.

Ms Buckley: In Whitehorse and Yellowknife, or are you going to communities within those two areas?

The Chairman: The subcommittee which I chair is not on that trip, so perhaps the clerk has detailed knowledge.

[Traduction]

début d'août. Nous avons ensuite communiqué de nouveau par téléphone, au meilleur des possibilités du personnel dont nous disposons.

Le processus n'est pas terminé; la date limite a été fixée au 19 décembre. Le comité reçoit les témoignages verbaux, comme nous venons de le faire pour vous ce soir, mais reçoit également les témoignages écrits après les audiences. Si nous nous rendons compte que, par inadvertance, une localité ou une région en particulier a été négligée, le comité ou une partie de celui-ci, peut revenir dans la région et reprendre les audiences dans un mois ou six semaines. Le comité peut également recevoir des témoins lors des audiences dans d'autres parties du pays, y compris à Ottawa, si un groupe ou un particulier, estime qu'il a un important mémoire à présenter. Voilà comment fonctionne le comité.

Nous avons pour principe de tenter de sensibiliser l'opinion publique aux problèmes qui existent dans la région; de recueillir le plus grand nombre et la plus grande variété de témoignages possible. Nous présenterons un rapport à la fin de nos travaux, non pas au gouvernement mais au Parlement canadien. Nous espérons que le destinataire du rapport pourra faire pression sur le gouvernement pour que l'on commence à appliquer les recommandations.

Mme Buckley: Est-ce que cela veut dire que le rapport pourra influencer sur, par exemple, la politique de la CEIC? Est-ce que l'on peut compter sinon que le rapport soit appliqué intégralement, du moins que son orientation soit prise en considération? Par exemple, vous avez dit qu'en Alberta et en Saskatchewan les pénuries de main-d'œuvre spécialisée seront très distinctes et je présume que vous en ferez état dans votre rapport. Peut-on présumer alors que la CEIC fera de cette question une nouvelle priorité pour la région de l'Ouest et y consacrer plus d'argent?

Le président: En principe, oui. Il s'agit d'un processus politique et il est toujours hasardeux de faire des prévisions quant aux résultats d'un processus politique, mais le comité se compose de membres de trois partis représentés à la Chambre des communes et chacun exerce une certaine influence au sein de son caucus. Je crois qu'une des conséquences de cet exercice sera que les membres du caucus nous considérerons un peu comme des «spécialistes» de la question et que de la sorte nous pourrions créer une certaine volonté politique de changement; je crois qu'un ministre qui ferait abstraction de cette volonté politique s'exposerait à certains risques.

Mme Buckley: Est-ce que vous tiendrez également des audiences dans le Grand Nord, ou si vous vous limiterez au sud du Canada?

Le président: La semaine prochaine, le comité sera au Yukon et dans les Territoires du Nord-ouest . . .

Mme Buckley: A Whitehorse et à Yellowknife, j'imagine. Mais irez-vous également dans les collectivités autour de ces deux villes?

Le président: Le sous-comité que je préside ne fera pas le voyage, mais peut-être la secrétaire a-t-elle plus de détails . . .

[Text]

Mr. Lonsdale: We are going into Whitehorse. Basically, that is the only one that has been scheduled at this point. We are going into northern British Columbia as well. We are going to go back into Yellowknife, but at a later date. That has been changed around because Parliament is being called back. Some of us want to be back in the House at least either Thursday or Friday of each week to do the things we have to do, so we are certainly going to Whitehorse next week and Yellowknife sometime after that. Am I correct in that?

The Chairman: Okay. That is all you had? Thank you very much.

Ms Buckley: That is all I had.

The Chairman: I believe there is one other person who has come in who would like to make a brief interjection. Mr. Bacon.

• 2140

Mr. Bacon (Private citizen): Thank you, Mr. Chairman. I appreciate you taking a few extra minutes to hear me. My name is Del Bacon. I prefer to be represented here today with you as a citizen of Saskatchewan and Canada.

We have all heard and I think it has been stated clearly as long ago as 1950 or so, that the problem of imbalances in the labour market clearly stems from the gaps between school and work; that the problems of imbalances in the labour market clearly stem back into the educational system. That is not to take away a lot of responsibility for industry and for government, but I think if we wish to look at ways and means of trying to overcome occupational imbalances in the 80s and 90s, we have to look at the education system. I would like to recommend to you that you seriously consider ways and means in which the Government of Canada will provide incentives and initiative for provincial governments to further support true vocational educational education in the school systems. It is true we do have some guidance counsellors in some school systems, but we do not have to any extent other than maybe one province in Canada, vocational counsellors. We do not have vocational and occupational information in the school system.

The school systems are not oriented toward occupations and the world of work in industry and business. In fact, one is hard-pressed to even hear the word "economics" or anything such as that until almost Grade 12. So first of all, my recommendation would be in response to a question you raised, Mr. Chairman, concerning work-study programmes. I guess there are a number of reasons, some of which were indicated clearly before, why there are not more work-study programs in various provinces in Canada, but clearly where those programs are in place, they are so successful that it is just unimaginable to me why those programs have not been further supported, particular in those areas where there are indeed critical shortages anticipated. That means that even in the short-run, although it may not overcome long-range occupational imbalances, at least we would be able to do the very important work of trying to overcome those very critical shortages that are

[Translation]

M. Lonsdale: Nous allons à Whitehorse. Du moins c'est le seul endroit prévu jusqu'ici. Nous irons également dans le nord de la Colombie-Britannique. Nous reviendrons à Yellowknife plus tard. Notre feuille de route a été modifiée parce que le Parlement a été rappelé. Certains d'entre nous veulent être présents à la Chambre des communes au moins le jeudi ou le vendredi de chaque semaine pour vaquer à leurs occupations. Donc, nous allons à Whitehorse la semaine prochaine et à Yellowknife un peu plus tard. Est-ce que je me trompe?

Le président: Très bien. Est-ce tout? . . . Merci beaucoup.

Mme Buckley: C'est tout.

Le président: Je crois qu'il y a une autre personne qui voudrait faire une brève intervention.

M. Bacon (à titre privé): Merci Monsieur le président. J'apprécie que vous preniez quelques minutes de plus pour m'écouter. Mon nom est Del Bacon et je désire parler ici à titre de citoyen de la Saskatchewan et du Canada.

Nous avons tous entendu parler et je crois que cela a été établi clairement dès le début des années cinquante que le problème des déséquilibres du marché du travail origine de toute évidence du fossé qui existe entre l'école et le monde du travail, et que ce même problème des déséquilibres du marché du travail se répercute sur les systèmes d'éducation. Loin de moi l'idée de restreindre la responsabilité de l'industrie et du gouvernement, mais je crois que si nous voulons trouver le moyen de rétablir l'équilibre de l'offre et de la demande dans les professions au cours des années 1980 et 1990, il nous faut d'abord penser au système d'éducation. Je recommanderais au Comité d'étudier sérieusement les moyens par lesquels le Gouvernement du Canada pourrait inciter les provinces à accroître leur soutien à la formation professionnelle dans les systèmes scolaires. Nous avons bien sûr des conseillers en orientation dans certaines écoles, mais nous n'avons pas autant que dans les autres provinces—sauf une peut-être—de conseillers en formation professionnelle. Nous n'avons pas davantage d'information professionnelle dispensée dans les écoles.

Les systèmes scolaires ne sont pas orientés vers les métiers et le monde du travail dans l'industrie et le commerce. De fait, l'étudiant n'entend jamais même parler du mot «économie» ou quelque chose d'approchant avant la 12^e année. Donc, en réponse à une question que vous avez soulevée, Monsieur le président, ma recommandation porterait sur les programmes d'alternance travail-études. Pour une foule de raisons, dont quelques-unes ont été mentionnées tantôt, il n'y a pas beaucoup de programmes d'alternance travail-études dans les provinces, mais là où ils existent, ils remportent tellement de succès qu'il m'apparaît inconcevable qu'on ne les appuie pas davantage, surtout dans les régions où l'on prévoit avec certitude des pénuries critiques. Cela permettrait de corriger la situation du moins à court terme, même si à long terme ce ne serait peut-être pas la mesure la plus appropriée, du moins pourrions-nous commencer à faire quelque chose de positif

[Texte]

impacting so greatly on industry. So that is the first one I would like to recommend to you.

Also, a few years ago the Government of Canada provided substantial incentives for people to become vocational teachers and vocational counsellors, even to the point of providing tuition fees and living allowances for those people to go primarily to universities to get this kind of training. Certainly there was very, very high cost to the Government of Canada to do that, but I believe personally the government was on the right track, particularly in the area of vocational counsellors. So, there needs to be an encouragement by the Government of Canada to the provinces to develop curriculum that will again provide for thorough and complete and very good training for people to be vocational counsellors. Mrs. Pepper specifically mentioned counselling capability in some of the employment centres in Canada.

Information that I have seen recently indicates in the area of work-study that the incentives provided to that are so minimal that virtually no educational institute or individual group of citizens or organizations really wish to encourage it. I think in the Province of Saskatchewan last year there was only \$100,000 to be allocated in the entire province to try to provide incentives to initiate work-study programs.

So I believe, and I think we must go back to some of the comments made almost 30 years ago by various major national and international organizations, that clearly the problems, the imbalances to the labour market stem back in the school system, and that we start to encourage the educational institutes to look very clearly at offering true vocational education. I am not talking about vocational training, but information on occupations and careers of all sorts, and more particularly, the process of making decisions about choosing an occupation. That information is totally void in the school system today and it becomes very evident as one looks at why we have the large number of young people unemployed in the area of Saskatoon, as an example. There are probably over 3000 young people between the ages of 15 and 23 who are really unemployed and unable to find work. The primary reason for that is they have not been prepared, and industry up until recently is not really at a point where they are prepared to pay the present minimum wage-plus, to employ those people and train them in an economy where those same people in all probability will leave that employer within a short period of time.

• 2145

So Mr. Chairman I would like to thank you for the opportunity to speak tonight. I was very encouraged by your forum, your sincerity and some of the very pointed questions that you asked in an attempt to try and find out where people in our community are in terms of this whole area. Thank you.

The Chairman: Thank you very much. I am sorry we cannot continue, but the staff faces about two more hours of work to

[Traduction]

pour combler ces graves pénuries qui sont une véritable catastrophe pour notre industrie. Voilà ma première recommandation.

Il y a quelques années, le gouvernement canadien a pris des mesures d'encouragement intéressantes pour ceux qui voulaient devenir enseignants et conseillers dans le secteur professionnel, allant même jusqu'à payer les frais de scolarité et à donner des allocations de subsistance pour qu'ils puissent aller à l'université et recevoir la formation nécessaire. Je suis certain que cela a dû coûter très cher au gouvernement, mais je crois personnellement que celui-ci était sur la bonne voie surtout en ce qui concerne les conseillers en formation professionnelle. Donc, il faut que le gouvernement du Canada encourage les provinces à élaborer des programmes qui permettront de doter les conseillers en formation professionnelle d'une très solide formation. Mme Pepper a d'ailleurs mentionné précisément la question du counselling dans certains Centres d'emploi du Canada.

D'après les renseignements que je possède sur la question des programmes d'alternance travail-études, les sommes qu'on consacre à des programmes de ce genre sont tellement minimes qu'à toute fin pratique, ni les établissements d'enseignement, ni les individus et pas davantage les groupes de citoyens ou les organisations ne peuvent réellement s'y intéresser. Je crois que la province de la Saskatchewan a reçu l'an dernier \$100,000 pour toute la province à titre d'encouragement à la mise en œuvre de programmes d'alternance travail-études.

Donc je crois, et nous pouvons nous reporter à certaines observations faites il y a quelques trente ans par diverses grandes organisations nationales et internationales, que de toute évidence les problèmes et les déséquilibres du marché du travail originent du système scolaire et que nous devons commencer à presser les établissements d'enseignement d'offrir une véritable éducation en matière professionnelle. Je ne parle pas ici de formation professionnelle proprement dite, mais d'information sur les professions et les carrières de toutes sortes, et plus particulièrement sur le processus de prise de décision dans le choix d'une profession. Cette information manque totalement dans le système scolaire et cela se vérifie très facilement: on n'a qu'à voir le grand nombre de jeunes chômeurs dans la région de Saskatoon, par exemple. Il existe probablement plus de 3,000 jeunes entre 15 et 23 ans qui sont de véritables chômeurs et incapables de trouver du travail. La première raison à cela est qu'ils n'ont pas été préparés et que, même si les choses commencent à changer, l'industrie n'est pas prête à payer le salaire minimum en vigueur et en plus à employer ces jeunes et à les former, car étant donné la situation actuelle de l'économie, il y a de fortes chances que ces mêmes personnes quittent l'employeur après peu de temps.

Monsieur le président, je vous remercie de m'avoir donné la chance de m'adresser au comité ce soir. J'ai beaucoup apprécié ce qui s'est passé ici, votre sincérité et les questions très pertinentes que vous avez posées pour cerner l'opinion des gens d'ici. Je vous remercie.

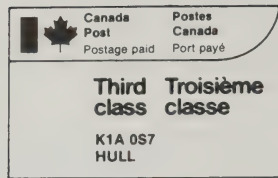
Le président: Je vous remercie. Je regrette que nous ne puissions continuer, mais le personnel a encore deux bonnes

[Text]

get everything collected, and our day tomorrow begins at 6.30. We must terminate. Thank you very much. I declare the meeting officially adjourned.

[Translation]

heures de travail devant lui et demain notre journée commence à 6 h 30. Nous devons donc nous arrêter ici. Je vous remercie beaucoup. La séance est officiellement levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Afternoon Sitting

From the Public Service Alliance of Canada:

Mr. Brian G. Stranden;
Mr. Tom Lanigan.

From the Construction and General Workers Training Trust Fund, Local 1111, Calgary and the Saskatchewan and General Workers Training Trust Fund:

Mr. Frank J. Hartman, Chairman and International representative of the Laborers International Union of North America.

From the Saskatoon Construction Association:

Mr. Norman Wallace, Past President;
Mr. Brian Hazeltine, Instructor, Adult Basic Education, Saskatoon Region Community College.

Evening Sitting

From the Regional Employment Development Committee:

Mr. Keith Vick, Chairman;
Ms. Louise Gurry, Co-ordinator of the Program.

From the Saskatoon Region Community College:

Ms. Betty Pepper, Principal;
Mr. W. E. Black, Director of Adult Basic Education Programs;
Ms. Margaret Buckley;
Mr. Del Bacon.

Séance de l'après-midi

De l'Alliance de la Fonction publique du Canada:

M. Brian G. Stranden;
M. Tom Lanigan.

Du Construction and General Workers Training Trust Fund, Local 1111, Calgary and the Saskatchewan Construction and General Workers Training Trust Fund:

M. Frank J. Hartman, président et représentant international de l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord.

De la Saskatoon Construction Association:

M. Norman Wallace, ancien président;
M. Brian Hazeltine, instructeur, Adult Basic Education, Saskatoon Region Community College.

Séance du soir

Du Regional Employment Development Committee:

M. Keith Vick, président;
M^{me} Louise Gurry, coordonnatrice du programme.

Du Saskatoon Region Community College:

M^{me} Betty Pepper, directrice;
M. W. E. Black, directeur des Adult Basic Education Programs;
M^{me} Margaret Buckley;
M. Del Bacon.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Tuesday, September 30, 1980

Chairman: Mr. Jim Hawkes

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 5

Le mardi 30 septembre 1980

Président: M. Jim Hawkes

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Sub-Committee A of
the Special Committee on*

Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages
du Sous-Comité A
du Comité spécial sur les*

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

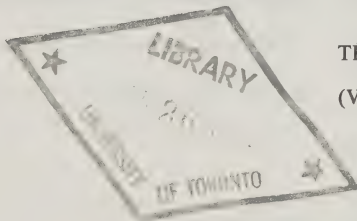
Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



DEPOSITION LIBRARY

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE A OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

Marceau

SOUS-COMITÉ A DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: M. Jim Hawkes

Messieurs

Tobin—(4)

(Quorum 3)

Le greffier du Sous-Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, SEPTEMBER 30, 1980

(8)

[Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Prince Albert, Saskatchewan at 2:45 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Hawkes and Lonsdale.

Witnesses: From the Prince Albert and District Community Service Centre: Mr. Mervin Bender, Director, Work Preparation Centre. *From the Pre-Trades Training for Women Advisory Committee:* Judy Bader, Linda Hawke, Norma Green, Priscilla Settee. Mr. Reginald Steers, Counsellor (Special Needs). Mr. Andy Beaudette, Manager, Canada Employment Centre. *From the Institute for the Development of Native Government:* Mr. Ernest Van Every, Information Officer. *From the Federation of Saskatchewan Indians:* Chief Solomon Sanderson; Mr. Oliver Cameron, Principal, Saskatchewan Indian Community College; Ms. Laura Wasacase, Academic Counsellor, Saskatchewan Indian Federated College; Mr. Charles Thomas, Director, Indian Justice Program; Mr. Steve Pooyak, Second Vice-President; Mr. Clifford Starr, Assistant to the Chief; Ms. Dorothy M. Bird, District Representative for the Saskatchewan Indian Women's Association.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:10 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 7:30 o'clock p.m., this day.

EVENING SITTING

(9)

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Prince Albert, Saskatchewan at 7:35 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Hawkes and Lonsdale.

Witnesses: From the Federation of Saskatchewan Indians: Chief Solomon Sanderson; Mr. Oliver Cameron, Principal, Saskatchewan Indian Community College; Mr. Charles Thomas, Director, Indian Justice Program; Mr. Clifford Starr, Assistant to the Chief. Mr. Roy Fosseneuve. *From the City of Prince Albert and the Prince Albert Region Training Advisory Committee (PARTAC):* Mr. Rodney G. Thomson, Alderman.

The Sub-Committee resumed its hearings pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 30 SEPTEMBRE 1980

(8)

[Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 14 h 45, à Prince Albert, Saskatchewan, sous la présidence de M. Hawkes (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Hawkes et Lonsdale.

Témoins: Du Prince Albert au District Community Service Centre: M. Mervin Bender, directeur, Work Preparation Centre. *Du Pre-Trades Training for Women Advisory Committee:* Judy Bader, Linda Hawke, Norma Green, Priscilla Settee. M. Reginald Steers, conseiller (Besoins spéciaux). M. Andy Beaudette, gérant, Centre de l'emploi du Canada. *De l'Institute for the Development of Native Government:* M. Ernest Van Every, agent d'information. *De la Federation of Saskatchewan Indians:* Chef Solomon Sanderson; M. Oliver Cameron, directeur, Saskatchewan Indian Community College; M^{me} Laura Wasacase, conseiller, Saskatchewan Indian Federated College; M. Charles Thomas, directeur, Indian Justice Program; M. Steve Pooyak, deuxième vice-président; M. Clifford Starr, chef adjoint; M^{me} Dorothy M. Bird, représentant de district de Saskatchewan Indian Women's Association.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 18 h 10, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

(9)

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 35, à Prince Albert, Saskatchewan, sous la présidence de M. Hawkes (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Hawkes et Lonsdale.

Témoins: De la Federation of Saskatchewan Indians: Chef Solomon Sanderson; M. Oliver Cameron, directeur, Saskatchewan Indian Community College; M. Charles Thomas, directeur, Indian Justice Program; M. Clifford Starr, chef adjoint. M. Roy Fosseneuve. *De la ville de Prince Albert et du Prince Albert Region Training Advisory Committee (PARTAC):* M. Rodney G. Thomson, échevin.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed that the following documents submitted by the Federation of Saskatchewan Indians be filed with the Clerk of the Sub-Committee as an exhibit (*Exhibit "A"*):

- Survey of Off-Reserve Band Members
- Indian Treaty Rights
- Home of Indian Government 1978
- Socio-Economic Profile of Saskatchewan Indians and Indian Reserves
- The Saskatchewan Indian Equity Foundation
- Saskatchewan Indian Economic Action Resource Management Program
- The Saskatchewan Indian Economic Action/Resource Management Program Survey and Action Plan for Fiscal 1979/80
- The Role of the Government of Canada and the Department of Indian Affairs in Indian Economic Development in Saskatchewan
- Indian Economic Development
- Benefits—Saskatchewan Resource Development
- A Position Paper on Indians and Taxation
- Resources Revenue Sharing
- The Political and Legal Options of Implementing Indian Government within Confederation.

By unanimous consent, it was agreed that briefs presented by the Federation of Saskatchewan Indians be appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "EMPLA-1"*).

By unanimous consent, it was agreed that a document on the training needs of the Prince Albert area submitted by Mr. Rodney G. Thomson be filed with the Clerk of the Sub-Committee as an exhibit (*Exhibit "B"*).

At 9:25 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 2:30 o'clock p.m., Wednesday, October 1, 1980.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu que les documents suivants soumis par la Federation of Saskatchewan Indians soient déposés auprès du greffier du Sous-comité comme pièce «A»:

- Survey of Off-Reserve Band Members
- Indian Treaty Rights
- Home of Indian Government 1978
- Socio-Economic Profile of Saskatchewan Indians and Indian Reserves
- The Saskatchewan Indian Equity Foundation
- Saskatchewan Indian Economic Action Resource Management Program
- The Saskatchewan Indian Economic Action/Resource Management Program Survey and Action Plan for Fiscal 1979/80
- The Role of the Government of Canada and the Department of Indian Affairs in Indian Economic Development In Saskatchewan
- Indian Economic Development
- Benefits—Saskatchewan Resource Development
- A Position Paper on Indians and Taxation
- Resources Revenue Sharing
- The Political and Legal Options of Implementing Indian Government within Confederation.

Du consentement unanime, il est convenu que les mémoires présentés par la Federation of Saskatchewan Indians soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPLA-1»*).

Du consentement unanime, il est convenu que le document ayant trait aux besoins de formation de la région de Prince Albert, soumis par M. Rodney G. Thomson, soit déposé auprès du greffier du Sous-comité comme pièce «B».

A 21 h 25, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'au mercredi 1^{er} octobre 1980, à 14 h 30.

Le greffier du Sous-comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, September 30, 1980

• 1440

[Texte]

The Chairman: I welcome you to the special House of Commons Committee Task Force on Employment Opportunities for the '80s. I will become fairly formal for the next two or three minutes in terms of what I am about to say because it is essential to the functioning of a House of Commons committee. This committee meeting takes place as if it were in the House of Commons in Ottawa, and there are certain procedural matters that must be attended to.

Bienvenus au Comité spécial de la Chambre des communes portant sur les perspectives d'emploi pour les années 80. All of the official meetings of the House of Commons committees are conducted in both our official languages.

Toutes les séances de la Chambre des communes et de ce Comité sont conduites dans nos deux langues officielles.

You can listen in the language of your choice, and you can speak in either French or English when presenting your briefs or in responding to the questions of the committee members. We are in a part of the country where languages other than French and English are spoken. If someone would like to address the committee in a native dialect, I would appreciate being advised of that. And if someone could translate it for us, that would be wonderful; if no one is available to do that, then we would seek to get that kind of assistance if we could. But the official record of the committee will be recorded in French and in English.

Vous pouvez écouter dans la langue de votre choix; vous pouvez parler dans la langue de votre choix, quand vous présentez vos mémoires, ou quand vous répondez aux questions des membres de ce Comité.

I am your Chairman and I will be using English because it is the dominant language of the region, and because I am not all that skilled in the French language.

Je suis votre président et je vais parler en anglais parce que c'est la langue dominante de cette région, et que je suis limité dans la connaissance de la langue française.

If you would like a translation device, some of the staff at the back of the room would be pleased to assist you in that regard. I would like you to have a clear understanding of who we are and what everything is around you, and then we will move to some more formal parts of the procedure.

My name is Jim Hawkes. I am the member of Parliament for Calgary West. I am a vice-chairman of the task force and I am your chairman for this particular committee hearing. On my immediate right is Bruce Lonsdale, the member of Parliament from Timiskaming in northern Ontario. Bruce and I are the only two members of Parliament on the committee who are present. Our colleagues are in Winnipeg today. Yesterday they were in Regina, and we were in Saskatoon. But we have discovered that there are so many people who are interested in presenting evidence to our committee that it was necessary to

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 30 septembre 1980

[Traduction]

Le président: Je vous souhaite la bienvenue au Comité spécial de la Chambre des communes sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Je procéderai de façon assez formelle au cours des quelques prochaines minutes étant donné qu'il est essentiel que ce comité de la Chambre des communes fonctionne convenablement. Il n'y a pas de différence entre cette séance de comité et les séances de la Chambre des communes à Ottawa et il faut par conséquent faire attention à certaines questions de procédure.

I welcome you to this special House of Commons committee task force on employment opportunities for the '80s. Toutes les séances des comités de la Chambre des communes se font dans les deux langues officielles.

All of the official meetings of the House of Commons committees are conducted in both our official languages.

Vous pouvez écouter les délibérations dans la langue de votre choix et vous pouvez également parler en anglais ou en français quand vous présentez votre mémoire ou répondez aux questions des membres du Comité. Nous nous trouvons dans une région du pays où l'on parle d'autres langues également que l'anglais et le français et si quelqu'un voulait prendre la parole dans une de ces langues, j'aimerais le savoir. Si quelqu'un pouvait s'occuper de la traduction pour nous, cela serait formidable. Sinon, nous pourrions essayer de voir si nous pourrions obtenir des services. Il faut préciser cependant que les délibérations du comité seront enregistrées dans les deux langues.

You can listen in the language of your choice and you can speak in either English or French when presenting your briefs or in responding to the questions of the committee members.

Je suis le président du Comité et je parlerai l'anglais étant donné que c'est la langue principale dans cette région et que je ne possède pas tellement bien le français.

I am your Chairman and I will be using English because it is the dominant language of the region, and because I am not that skilled in the French language.

Si vous voulez des écouteurs, veuillez vous adresser aux personnes qui se trouvent dans le fond de la salle. J'aimerais que vous sachiez exactement qui nous sommes; j'aimerais également que vous vous situez avant de procéder aux délibérations.

Je m'appelle Jim Hawkes et je suis député de Calgary-Ouest. Je suis vice-président de l'équipe de travail et je présiderai cette séance. A ma droite se trouve Bruce Lonsdale, député de Timiskaming dans le nord de l'Ontario. Bruce et moi-même sommes les deux seuls députés du Comité aujourd'hui. Ils étaient à Regina hier; nous, nous étions à Saskatoon. Lorsque nous nous sommes rendu compte que beaucoup de personnes désiraient témoigner devant le Comité, nous avons décidé de diviser celui-ci en deux groupes. C'est ainsi que Bruce et moi-même sommes ici aujourd'hui; nous serons à

[Text]

split into two groups so Bruce and I are here today, and will be in Thompson, Manitoba tomorrow. We will be in British Columbia and Alberta all of next week.

So that's Bruce there and I am Jim. On my immediate left is Audrey O'Brien. She serves as the Clerk of the Committee. So in our formal procedure, if you would like to present a written brief to the committee, or you would like to be a witness before us, in order to record that information, it is necessary for the Clerk to have a copy of your brief. It is her responsibility to make sure that all of the evidence that is presented to the committee appears in written form and becomes part of the official record. So if you have written briefs and you have not yet submitted them to the Clerk, you might give them to one of our representatives at the back of the room or bring them up yourself. Thank you. That would be appreciated.

• 1445

On my far right is Jean-Aimé Guertin; on the far left is Dr. Joel Praeger who are researchers attached to this committee. If, at the conclusion of any particular testimony it is obvious that there is a data base, that is some scientific kinds of reports that might lie behind what some of you talk to us about, then these gentlemen probably will consult with you after your testimony to get more specific information on just where we might obtain that additional information. This committee is engaged in discovering the kinds of information that exist in Canada on this problem, so since we are really seeking out opinions and information, they are of considerable assistance to us in that way.

At the side table to the right sit members of the press. They may ask you if you are willing to be interviewed following the meeting. They cannot broadcast anything that you say actually during the committee hearing. There is, however, a print journalist in the room with us from the local newspaper, and he is free to write down what you say in the room. Remember, however, that whatever you say to the actual committee in the hearing will be recorded and will appear in print as part of the House of Commons records. If the television people wish to talk to you, it would have to be done after the meeting or outside the door and you can control what you say to them at that point. I am telling you this just so you are aware of what is happening on my far right.

On the left are the people who look after us by making sure that it is possible to type up the written record. The microphones which are before you are connected to a recording device from which the typewriter transcript is taken. If you are going to speak to the committee, it will be necessary for you to come forward, sit at the table and talk into the microphone. Do not try to speak to us from the back of the room. The mikes are not geared to pick up your voice. They are geared to pick up voices from much closer to the microphones. Your words will not be recorded by the microphone even if you are sitting at the table unless the red light on the instrument is on. When the red light is on, then what you're saying is part of the official record. If that red light is not on, you can talk away but nothing is going to happen. It will not appear as part of the written record. So wait until the red light is on before speaking so that your words will be recorded. One of the things we want to avoid of course is two people talking at once, and the

[Translation]

Thompson au Manitoba demain. Nous irons ensuite en Colombie-Britannique et en Alberta la semaine prochaine.

A ma gauche se trouve Audrey O'Brien. Elle est greffier du Comité. Si vous désirez présenter un mémoire écrit au Comité, il faudrait l'en aviser officiellement. Elle veille à ce que tous les témoignages présentés au Comité soient consignés par écrit. Ainsi donc, si vous avez des mémoires écrits que vous n'avez pas encore soumis au greffier, vous pourriez les donner à nos représentants qui se trouvent au fond de la salle ou nous les apporter vous-mêmes. Merci.

A mon extrême droite, se trouve Jean-Aimé Guertin, à mon extrême gauche, Joel Praeger, les attachés de recherche du Comité. Si à la suite d'un témoignage il ressort que vous avez eu recours à des rapports qui pourraient nous être adressés, les attachés de recherche vous consulteront. Cela pourrait en effet nous être d'une grande utilité dans nos travaux.

Les membres de la presse sont assis à la table de droite. Ils pourront peut-être vous interviewer après la réunion. Ils ne pourront enregistrer vos propos pendant la séance. Il y a cependant un journaliste qui fera un reportage pour le journal local. Souvenez-vous également que tout ce que vous direz au cours de la séance sera enregistré et figurera dans les comptes rendus des délibérations. Quant aux journalistes de la télévision, ils pourront vous interviewer après la séance ou dans une autre salle.

Les personnes à notre gauche veillent à ce que la transcription des délibérations soit possible. Les microphones sont reliés à un système d'enregistrement afin de pouvoir transcrire les délibérations. Pour vous adresser au Comité, il faudra vous avancer, vous asseoir à la table, et parler dans le microphone. Il ne faudrait pas parler du fond de la salle, car les micros ne pourraient vous capter. Il faudra vous en rapprocher. De plus, il faudra attendre que le voyant rouge soit allumé avant de parler, ce qui permet l'enregistrement. Nous ne voudrions pas non plus que deux personnes parlent en même temps, c'est la raison pour laquelle seul un micro sera ouvert à la fois.

[Texte]

likelihood that neither will be heard and recorded clearly. So it will be appreciated if the people on this side of the room will try to make sure that there is only one microphone on at any given time and the voice of only one person being recorded at one time.

One last thing: the tent at the back of the room serves as the translation booth. I am now speaking in English, and they are translating what I am saying into French. If you have one of the translation devices, then you can hear what I am saying in French. If somebody speaks to us in French, then the words will be translated into English. Okay? Are there any questions on what I have said about procedures to this point? No? Thank you.

It has been brought to my attention that should any of you here today like a copy of our proceedings for today please leave your name and address with one of the staff members at the back of the room and we will send you a copy of proceedings when they are ready. However, I would urge some of patience. It may take more than a month, perhaps even two months, for all of these committee hearings to be typed up in formal fashion, printed, and made available. But if you leave your name and address with us of interest in what is going on here today we will be glad to send a copy of the proceedings to you. This meeting is scheduled to terminate at 5:30 p.m. The committee will continue the hearing again at 7:30 this evening. The 9:30 p.m. deadline we have planned for we will try to adhere to because following the evening session it takes some considerable time to collect all this equipment, take it down, pack it up, and get it ready to take to Thompson, Manitoba first thing tomorrow, where it must all be set up again so we can have our hearings there. We might run a little over time this afternoon if there is sufficient interest, but the evening deadline is one we will try to stay very close to.

• 1450

I will commence by reading you the official Terms of Reference of the committee. This will be followed by the list of people of whom the Clerk has been advised would like to speak and I will ask if there are any other names to be added. Then I will proceed to call the first witness.

The formal Terms of Reference of this committee are as follows:

"That a Special Committee of the House of Commons... be appointed... to examine and report upon shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980s, and to recommend initiatives that the Committee sees fit, to review existing federal policies and programs intended to deal with skill shortages, and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists in this matter."

Those are the formal terms of reference.

We describe our work as if we are on a fishing expedition to learn what Canadians can tell us about what needs to be done

[Traduction]

Quant à ce qui ressemble à une tente dans le fond de la salle, c'est une cabine d'interprétation. Je parle maintenant en anglais, et les personnes qui se trouvent dans cette cabine traduisent tout ce que je dis en français. Si vous vous procurez un écouteur, vous pourrez entendre mes propos en français. Si quelqu'un nous parle en français, alors tout sera traduit en anglais. C'est bien compris? Y a-t-il d'autres questions? Merci.

Quant aux personnes qui désireraient obtenir un exemplaire du compte rendu des délibérations d'aujourd'hui, elles devront donner leur nom et leur adresse à un des membres du personnel au fond de la salle pour qu'on le leur envoie. Elles devront également se montrer patientes, car cela prend parfois un mois ou deux avant que le fascicule ne soit imprimé. La séance se terminera à 17 h 30. Le Comité reprendra ses travaux à 19 h 30 ce soir, pour terminer à 21 h 30. Nous essayerons de nous en tenir à l'horaire car il faut beaucoup de temps pour rassembler tout l'équipement en vue du voyage que nous ferons demain à Thompson au Manitoba. Il se peut que nous prolongions la séance cet après-midi si on manifeste assez d'intérêt pour nos travaux, mais nous allons tout de même essayer de respecter l'heure prévue pour la fin des travaux.

Je vais commencer par vous lire le mandat officiel de notre Comité, puis je donnerai lecture de la liste des gens ayant fait savoir au greffier qu'ils voulaient témoigner. Je demanderai alors si d'autres personnes veulent que leur nom figure aussi sur la liste. Enfin, nous ferons comparaître le premier témoin.

Le mandat officiel de notre Comité est le suivant, et je cite:

«Qu'un Comité spécial de la Chambre des communes soit constitué afin de faire des études et des rapports sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada, compte tenu des besoins du développement économique des années 80, et de recommander les initiatives qu'il jugera bonnes, de revoir les politiques et programmes fédéraux actuels destinés à pallier les pénuries des spécialistes et de s'informer des points de vue de spécialistes de l'industrie, de la main-d'œuvre, du bénévolat, des ressources humaines et de l'enseignement en cette matière.»

Voilà pour le mandat officiel.

Nous aimons voir notre travail comme s'il s'agissait d'une expédition de pêche; nous voulons savoir ce que les Canadiens

[Text]

to find jobs for people, and to help people get the training they need to be able to do those jobs and to fit into the work force. We are no longer willing to tolerate a million unemployed, particularly when there is half a million of them under twenty-four years of age. We need your help. So if you have even just one small thought which has been rolling around in your head, I would encourage you to take just a minute or two of your time and be a witness. Share your thought with us. Make that thought a part of the official record. Give us a chance to ask you a question or two and, hopefully, help us to help Canadians to solve this problem.

Now the people whom we now know would like to be witnesses this afternoon are as follows: Mr. Mervin Bender, and Judy Bader, Linda Hawke and Norma Green, as a group I think. Then around 4 o'clock this afternoon we will hear from a group from the Federation of Indians Saskatchewan including Chief Sanderson, Mr. Charles Thomas, Mr. Oliver Cameron, Mr. Cliff Starr and Miss Laura Wasacase. So there are three groups of people at this point to hear from that we know about. Is there anybody else in the audience who would like to testify? No? Well, we will proceed on the basis we have.

Just to make sure that we give each group an equal amount of time, I will arbitrarily decide that we will treat each group for about twenty minutes on the first round of questioning, and that will include time for whatever presentation the witness would like to make and some questions. Hopefully, you will leave us a little time for clarification from you on anything that emerges if we need it. Then, after we have been through the list of witnesses, if we still have time witnesses can speak up again and we can talk some more. But it is my responsibility as chairman to make sure that everybody who wants to be a witness before this committee has an opportunity to do so. I will try to handle matters fairly so that one group does not get a lot more time than another group.

I will now ask Mr. Bender to come forward and be our first witness. Mr. Bender, please state your name and the name of your organization if you represent one. Please speak into the microphone so that the information will become part of our official record. Thank you.

Mr. M. Bender (Director, Work Preparation Centre, District Community Service Centre Prince Albert, Saskatchewan): My name is Merv Bender and I represent the Prince Albert and District Community Service Centre. On behalf of the Centre I would like to express my gratitude at being given the opportunity to address this forum in order to present our position with respect to future training and employment needs for residents of Prince Albert and district.

The Prince Albert and District Community Service Centre is a multisocial service agency which is incorporated as a non-profit society under the Societies Act. The Community Service Centre was established in 1966 at which time the

[Translation]

ont à nous dire au sujet de ce qu'il faut faire pour trouver des emplois aux gens et pour aider ces derniers à recevoir la formation dont ils ont besoin pour obtenir ces emplois et partant s'intégrer à la population active. Nous ne sommes plus disposés à tolérer qu'il y ait un million de chômeurs, surtout que la moitié d'entre eux ont moins de 24 ans. Nous avons donc besoin de votre aide. Par conséquent, même si vous n'avez qu'une petite idée à mettre de l'avant, je vous encourage à le faire, à comparaître, quand bien même ce ne serait que pour une minute ou deux. Partagez vos préoccupations avec nous afin qu'elles soient consignées au procès-verbal de nos travaux et donnez-nous la possibilité de vous poser quelques questions. Nous espérons qu'ainsi vous nous aiderez à venir en aide aux Canadiens et à résoudre ce problème.

Passons maintenant à la liste des personnes ayant indiqué leur désir de témoigner. Il s'agit de Mervin Bender et de Judy Bader, Linda Hawke et Norma Green, qui désirent être entendues en tant que groupe, je crois. Puis vers 16 h 00, nous entendrons les témoignages de représentants de la Fédération des Indiens de la Saskatchewan, y compris le Chef Sanderson, M. Charles Thomas, M. Oliver Cameron, M. Cliff Starr et M^{lle} Laura Wasacase. Il y a donc, jusqu'ici, trois groupes souhaitant témoigner. Y a-t-il quelqu'un d'autre dans l'auditoire qui veut aussi le faire? Non? Eh bien, nous allons commencer en suivant cet ordre.

Par souci d'équité, chaque groupe disposera d'environ vingt minutes pour un premier tour de questions. Cela comprend aussi le temps nécessaire à la présentation de chaque exposé. Nous espérons que vous nous laisserez un peu de temps afin que nous puissions obtenir des éclaircissements sur votre communication, si nécessaire. Si, après cela, il nous restait du temps, alors les témoins pourraient intervenir à nouveau ainsi que nous-mêmes. Il m'incombe toutefois, à titre de président, de m'assurer que chaque personne désireuse de témoigner devant nous puisse le faire. Je m'efforcerai d'être équitable afin qu'aucun groupe n'ait plus de temps à sa disposition qu'un autre.

Je vais donc maintenant demander à M. Bender de bien vouloir s'approcher et d'être le premier à témoigner. Monsieur Bender, veuillez vous identifier ainsi que votre organisation, si vous en représentez une. Veuillez, s'il vous plaît, utiliser le microphone afin que vos interventions soient enregistrées et fassent partie du procès-verbal. Merci.

M. M. Bender (directeur, Work Preparation Centre (Centre de préparation à l'emploi), Centre de services communautaires du district de Prince-Albert, Saskatchewan): Je m'appelle Merv Bender et je représente le Centre des services communautaires de Prince-Albert et de son district. Au nom de cet organisme, j'aimerais vous remercier de me donner l'occasion de présenter notre point de vue sur la formation et les besoins en matière d'emploi des habitants de Prince-Albert et de son district.

Le Centre de services communautaires de Prince-Albert et de son district est un organisme de services sociaux, constitué en société à but non lucratif en vertu de la Loi sur les sociétés. Il a été créé en 1966, année où le Saskatchewan Assistance

[Texte]

Saskatchewan Assistance Plan was implemented. At this particular juncture, city councils as well as rural municipalities were given the option of maintaining some input into current welfare services. In Prince Albert this option was retained by the city through the establishment of our Community Service Centre.

• 1455

As a result of this series of events the Community Service Centre has provided financial assistance through the Saskatchewan Assistance Plan to the residents of the City of Prince Albert as well as to the Rural Municipality of Prince Albert. Very early it became evident to the board of directors of the Community Service Centre that simply to provide for the maintenance of persons on financial assistance was not adequate to meet their needs. It was at this time that several other programs were developed and implemented in order to more effectively provide service. In March 1975, in an attempt to address more fully the employment needs of financial assistance recipients, the Work Preparation Centre was established as a program of the Community Service Centre.

The Work Preparation Centre's primary objective is to assist individual clients to overcome their employment barriers and establish them to as great a degree of self-sufficiency as possible. In order to meet this objective, a number of program components have been developed which include individual counseling, vocational counseling, psychological assessments, work assessments, driver training, and referrals to other community agencies or government branches for further assistance.

Since the early days of the project client population statistics have remained fairly consistent over time. For example, approximately 75 per cent of all persons provided service are between the ages of 16 and 25; and of this particular group 50 per cent are female, 50 per cent are male, and approximately 40 to 50 per cent are of native ancestry. Of the 50 per cent female, approximately half of those are single parents. With respect to education, the majority have less than grade 10 and, in terms of work experience, very few of them ever have held regular, long term, permanent employment. In many respects I believe these people are not represented in official unemployment statistics due to their relative inactivity in the job market or their long absences from competitive employment.

When we examine the types of activities in which in fact we place our clients, we find that in very many cases the employment calls for unskilled labour in the service or construction industries. In very many cases these are either the only types of employment available, or they are very clearly the only types of employment that these particular individuals can occupy. In these employment areas our clients are very often the last persons hired and the first terminated, which a good many of their employment records reflect. This corresponds as well to the very basic minimum wages that are paid in these types of positions in the majority of cases. When we examine or attempt to provide individuals with an opportunity to

[Traduction]

Plan (régime d'aide sociale de la Saskatchewan) a été mis en vigueur. On a alors donné aux conseils de ville et aux municipalités rurales la possibilité de continuer à participer, dans une certaine mesure, aux services de bien-être social. A Prince-Albert, la ville a assumé cette participation en établissant le Centre de services communautaires.

A la suite de cela, le Centre, par le truchement du Saskatchewan Assistance Plan, est venu en aide aux habitants de la ville de Prince-Albert ainsi qu'à ceux de la municipalité rurale de Prince-Albert. Il devint vite très clair pour le Conseil d'administration de l'organisme qu'une aide financière ne suffisait pas pour répondre aux besoins. C'est alors qu'on a élaboré et mis en œuvre plusieurs autres programmes destinés à fournir des services plus efficaces. Pour mieux répondre aux besoins en matière d'emploi des prestataires de l'aide sociale, le Centre a créé en mars 1975 le Work Preparation Centre (Centre de préparation à l'emploi).

Le principal objectif du Centre de préparation à l'emploi est d'offrir une aide personnalisée à ses clients afin qu'ils surmontent leurs problèmes en matière d'emploi et qu'ils atteignent le plus haut niveau d'autonomie possible. Pour ce faire, on a ajouté divers éléments au programme dont des services individuels d'orientation, des services d'orientation professionnelle, des évaluations psychologiques, des évaluations professionnelles, des cours pour conducteurs de véhicules automobiles, ainsi que des services de recommandation à d'autres services communautaires ou gouvernementaux lorsqu'une aide plus poussée s'impose.

Depuis que le projet a démarré, les données relatives à la clientèle sont demeurées relativement constantes. Ainsi, 75 p. 100 des personnes ayant bénéficié de services se situent dans la tranche des 16 à 25 ans; 50 p. 100 sont des femmes, 50 p. 100 sont des hommes, et entre 40 et 50 p. 100 sont d'origine autochtone. Environ la moitié des femmes déjà citées sont des chefs de famille mono-parentale. La majorité des clients comptent moins de dix années d'études et pour ce qui est de leur expérience de travail, très peu d'entre eux ont eu un emploi à long terme permanent. Je crois que ces personnes ne figurent pas dans les statistiques officielles sur le chômage en raison de leur inactivité relative sur le marché du travail ou de leur longue absence du niveau des emplois recherchés.

Lorsqu'on observe le genre d'activités où nous plaçons nos clients, on se rend compte que dans bon nombre de cas, il s'agit d'emplois n'exigeant pas de connaissances spécialisées, soit dans les industries de service ou l'industrie de la construction. Il arrive très fréquemment que ce soient les seuls emplois disponibles, ou les seuls emplois accessibles à ces personnes. Dans ces secteurs, nos clients sont très souvent les derniers à être embauchés et les premiers à être licenciés, ce que le dossier de bon nombre d'entre eux illustre bien. Quant à la rémunération versée, elle correspond au salaire minimum dans la plupart des cas. En conséquence, lorsque nous nous effor-

[Text]

become self-sufficient, it becomes clear that in the light of preceding circumstances this is often an impossibility.

For an examination of the levels of activity we have had with respect to training, the following statistics are provided: From April 1976 until December 1979, the Work Preparation Centre has provided service to a total of 1,243 participants. Of that number, 89 were established in further training. This represents approximately 7 per cent of the total number receiving service through our program. For our statistical purposes included under Training are such things as Canada Employment Centre training-on-the-job contracts, academic upgrading, and trades-training that is offered either through a technical institute or a community college or other training courses offered through academic institutions.

Another statistic of note with respect to the financial assistance records available in annual reports for the Prince Albert and District Community Service Centre for the period April 1, 1977 to March 31, 1979 indicates that there was a total of 2,322 applications for financial assistance taken and granted, and of that particular number 308 were provided assistance because of insufficient earnings, and an additional 1,178 received assistance due to unemployment. This represents a total of 63 per cent of new applications that were granted assistance for that time period because of unemployment or under employment.

• 1500

When we examine the current alternatives for the people to whom we provide service, we find that indeed we are quite restricted. It is difficult for us to develop incentive to employment for people in situations where there is very little financial remuneration. In most cases of individuals employed at minimum wage, if they are single they will probably earn in excess of allowable earnings as calculated by the Saskatchewan Assistance Plan regulations; therefore, these individuals will not be eligible for financial assistance. However, in cases where there are one or more dependants, very often an additional supplement must be issued in order for these persons to have an adequate income to meet their basic needs.

At the same time I think it is fair to say that the work ethic still remains alive and well. Nearly every person we see does have a commitment to employment and is sincerely interested in becoming gainfully employed. Certainly we take our place in society relative to the status of our employment and its financial remuneration.

There are a number of current alternatives that may be taken by all levels of government which will have a clear impact on society in the years to come. I think we may choose to continue to provide the current levels of training and employment creation both of a short term and a long term nature that will continue to provide our clients with a certain percentage of new opportunities. However, if our goals include increasing the well-being of all citizens as well as meeting what is presently projected as a serious shortage of skilled trades, a number of changes must take place.

[Translation]

çons d'aider ces personnes à devenir plus autonomes, cela s'avère souvent impossible compte tenu de leurs antécédents.

Pour ce qui est des niveaux d'activités relatifs à la formation, voici les chiffres: d'avril 1976 à décembre 1979, le Centre de préparation à l'emploi a dispensé ses services à 1,243 clients. Sur ce nombre, 89 ont suivi des cours de formation avancée. Cela équivaut à 7 p. 100 du nombre total de bénéficiaires de nos programmes. Figurent également à des fins statistiques, sous la rubrique «formation», les contrats de formation en cours d'emploi accordés par les Centres d'Emploi du Canada, le perfectionnement scolaire et la formation professionnelle offerte soit dans un institut technique, soit dans un collège communautaire, ou encore d'autres cours de formation disponibles par le truchement d'établissements d'enseignement.

D'autres données significatives tirées des dossiers d'aide financière et figurant dans les rapports annuels du Centre de services communautaires de Prince-Albert du district pour la période comprise entre le 1^{er} avril 1977 et le 31 mars 1979 indiquent qu'on a accordé une réponse favorable à 2,322 demandes d'aide financière. De ce nombre, 308 personnes ont reçu une aide en raison de gains insuffisants, 1,178 autres parce qu'elles étaient au chômage. Au total, cela représente 63 p. 100 de nouvelles demandes d'aide financière présentées au cours de la période visée, demandes effectuées en raison du chômage ou du sous-emploi.

Lorsqu'on regarde les choix dont disposent nos clients, on se rend compte que l'éventail est très limité. En effet, il nous est difficile de stimuler des gens pour qu'ils recherchent un emploi lorsque ce dernier ne rémunère que faiblement. Dans la plupart des cas où la personne reçoit le salaire minimum, si le client est célibataire, il gagnera probablement davantage que les gains pris en compte par les règlements du «Saskatchewan Assistance Plan». En conséquence, ce dernier n'aura pas droit à l'aide financière. Cependant, dans les cas où le prestataire a une ou plus d'une personne à sa charge, il faut souvent lui accorder une prestation supplémentaire afin qu'il ait un revenu suffisant pour répondre à ses besoins élémentaires.

Je précise par ailleurs que l'éthique du travail est encore bien vivante. Presque tous ceux que nous voyons ont le goût de travailler et cherchent sincèrement à se trouver un emploi rémunéré. Il est certain que, dans notre société, notre situation s'établit par rapport à l'emploi que nous occupons et à la rémunération que nous recevons.

Il existe un certain nombre d'autres mesures que peuvent prendre tous les paliers de gouvernement et qui auront de nettes répercussions sur notre société dans les années à venir. Pour ma part, je crois que nous choisirons peut-être de fournir des cours de formation tout en nous dotant de programmes de création d'emploi, à court terme et à long terme, ce qui continuera à offrir certaines nouvelles possibilités à nos clients. Toutefois, si l'un de nos buts est d'augmenter le niveau de bien-être de tous les citoyens ainsi que de pallier ce qu'on prévoit être une grave pénurie de travailleurs spécialisés, il faudra qu'on effectue certains changements.

[Texte]

Additional training opportunities with additional financial allocations must be made in order that the training process can deliver the finished product to the marketplace. As I indicated earlier, a great number of our target population does not meet the current entrance standards for trades training, by which I mean they have not completed Grade 10 in school. Therefore, in order for us to utilize this training for our clients, we must have greater access to adult basic upgrading.

In the past we have had opportunities to work in co-operation with the Canada Employment Centre and facilitate the use of the Industrial Training Program. This vehicle as a method of training not only provides for greater financial benefits to the participant during training in that a wage is received as opposed to a training allowance, but it also provides for additional work experience which can be exhibited on future job resumés during employment searches. I would strongly urge an expansion of this particular program as an alternative training mechanism.

Mobility very often is another major problem that restricts participation in trades-training. I would simply say that it would be ideal for us to have all aspects of trades-training available in Prince Albert and accessible to all our people. With respect to the percentage of participants requiring day care and transportation, it would appear that additional resources must also be made available for these activities in order for us to meet our objectives. In addition, single-parent families will have other concerns that will need to be met directly in the place of employment. As a considerable portion of trades employment will be available in northern Saskatchewan, additional support services need to be developed at the places of employment in order for these people to participate. Educational facilities must be in place for children as well as day care facilities for pre-school children. Very often the local community is the only support mechanism available to the single parent and of necessity it would be broken if this person were to move to take employment. Therefore, alternative support systems must be considered when determining the capabilities and suitability of this untapped labour pool.

• 1505

With respect to current efforts at creating employment a number of difficulties are apparent. Very short term job creation projects often become meaningless activities for participants. Wages are low and very often there is little meaningful activity around which to develop a positive reinforcement to employment. This has the net effect of creating negative attitudes to work. Also, in a significant number of cases where dependants are involved, very often these people still require financial assistance above the wages earned. I do feel that we must have continued activity in employment and job creation projects. However, considerable planning should be done

[Traduction]

Il faudra qu'il y ait davantage de possibilités de formation et qu'on accorde davantage d'allocations financières pour que le processus de formation fournisse au marché du travail un produit fini. Ainsi que je l'ai déjà dit, une proportion élevée de notre population-cible ne se conforme pas aux exigences minimales nécessaires pour s'inscrire à des cours de formation professionnelle. J'entends par là qu'ils n'ont pas terminé leur dixième année. Si nous voulons donc offrir ces cours de formation à nos clients, il doit y avoir davantage de cours de formation des adultes.

Par le passé, nous avons pu travailler en collaboration avec le Centre d'emploi du Canada et faciliter l'accès au Programme de formation industrielle. Non seulement ce mécanisme de formation accorde des avantages financiers plus importants aux participants puisqu'ils reçoivent un salaire et non une allocation de formation, mais il fournit aussi une expérience de travail de plus, qu'on ajoutera aux autres lorsqu'on rédigera son curriculum vitae dans le cadre de la recherche d'un emploi. Je recommande donc instamment qu'on étende ce programme étant donné qu'il constitue une autre forme de formation.

Pour ce qui est de la mobilité, elle constitue très souvent un problème fondamental limitant la participation aux cours de formation professionnelle. Idéalement, nous devrions disposer de tous les cours de formation professionnelle à Prince-Albert et tous devraient être accessibles à tous. Il semble que nous aurons également besoin de ressources supplémentaires afin de financer les services de garderie et de transport découlant de la participation aux cours, sinon nous ne pourrions pas atteindre nos objectifs. En outre, les familles mono-parentales auront d'autres préoccupations dont il faudra tenir compte en milieu de travail. Étant donné qu'un nombre considérable de ces emplois seront offerts dans le nord de la Saskatchewan, il faudra développer davantage l'infrastructure nécessaire en milieu de travail afin que les travailleurs participent aux cours. Les installations scolaires doivent également être en place pour les besoins de l'instruction des enfants ainsi que les services de garderie pour les enfants d'âge préscolaire. Très souvent, la collectivité locale constitue le seul appui auquel le chef de famille mono-parentale peut recourir et si ce dernier doit déménager pour obtenir un emploi, ce système s'effrite nécessairement. Par conséquent, il faut envisager la création d'autres réseaux d'aide lorsqu'il s'agira d'établir quelles sont les possibilités de ce groupe de travailleurs auxquels on a peu pensé.

Quant aux efforts déployés actuellement pour créer des emplois, ils se heurtent à un certain nombre de difficultés. Les projets de création d'emplois à très court terme sont souvent inutiles aux yeux de leurs participants car les salaires ainsi obtenus sont faibles et les activités y afférentes sont sans grande signification et, dès lors, peuvent difficilement inculquer une attitude positive à l'endroit de l'emploi. Au contraire, cela crée des attitudes négatives. De plus, dans un nombre important de cas où les travailleurs ont des personnes à charge, il faut très souvent ajouter à leur rémunération un supplément d'aide. J'estime toutefois que nous devons continuer à partici-

[Text]

regarding the expected longevity of the employment created, the potential for a particular business to become and remain self-sufficient, and an examination of the status attainable by employees as well as the skills that can be learned as a result of employment on that project.

The Chairman: Thank you, Mr. Bender. I will turn to Mr. Lonsdale for questioning in one second, but first I would like clarification on a point. I did some rough calculations and in an average month it looks like 100 people in this area are processed for some kind of financial assistance, either through welfare or money supplementary to minimum wages. From the statistics of your Centre, it looks like maybe 6 people a month on average are put by you into some kind of training. Are those numbers reasonably valid? You left me with the feeling that you had a great many more people for whom you would like to find employment but there was no place to put them for training or no mechanism that would enable them to be trained. Do I have the proper impression before we go any further?

Mr. Bender: Well, I do not know how you arrived at the figure of 6 persons out of 10.

The Chairman: I took total client load, your 7 per cent in 32 months which was involved in your statistical base. Hopefully, without a calculator I did not make a mistake. You began in March or April 1976 and gave us through to December 1979.

Mr. Bender: Yes. There were two different sets of statistics and two different time frames involved. So that might make for the confusion.

The Chairman: No. I think I took that into account. Do you feel you are placing more than 6 a month in training on average over that two-and-a-half year period?

Mr. Bender: No. I guess that would be accurate in terms of the total number of being 89 over that period of time. Right.

The Chairman: That is fine. I will turn the questioning over to Mr. Lonsdale and we will just switch it back and forth. Hopefully you will stay patient with us. Okay?

Mr. Lonsdale: I think you made some very useful observations with respect to some of the alternatives or approaches we should take. You neglected to mention two things that have been mentioned before however, and maybe that was just an oversight. There is the matter of the training allowance paid to people who are training. A lot of people have indicated that that allowance is totally insufficient for many of their needs. I gather that you are finding that as well. I just wanted to clarify that.

Mr. Bender: Right. I think that is what I was attempting to state in terms of the Industrial Training Program being a far more reasonable alternative since it is financially more remunerative and, in addition, provides the employment experience as well.

Mr. Lonsdale: Thank you. The other point I want to ask about is how much use you have made, and how much benefit to you, has been LEAP program in terms of government assisted projects which are a little bit longer term than the

[Translation]

per aux projets de création d'emplois mais il faudrait s'efforcer de créer des emplois de longue durée, mettre l'accent sur l'autonomie et examiner la condition des employés ainsi que les connaissances qu'ils peuvent acquérir par suite de leur participation au projet.

Le président: Merci, monsieur Bender. Je vais maintenant donner la parole à M. Lonsdale qui commencera à poser les questions. Auparavant toutefois, j'aimerais obtenir un éclaircissement. J'ai fait des calculs rapides et il me semble que dans un mois moyen, cent personnes de cette région demandent une forme quelconque d'aide financière, qu'il s'agisse du bien-être social ou d'un supplément au revenu minimum. D'après les statistiques de votre Centre, il ressort qu'environ six personnes par mois sont envoyées en formation. Ces chiffres sont-ils à peu près exacts? Vous m'avez donné l'impression qu'il y a beaucoup plus de gens à qui vous aimeriez trouver un emploi mais que vous ne pouvez pas recevoir dans vos cours de formation, faute de place ou faute de cours. Est-ce une impression juste?

M. Bender: Eh bien, je ne vois pas comment vous pouvez arriver à une proportion de 6 personnes sur 10.

Le président: J'ai tenu compte de votre clientèle totale, du 7 p. 100 que vous étalez sur 32 mois et qui figure dans vos données statistiques. J'espère ne pas m'être trompé, même sans machine à calculer. Vous avez commencé en mars ou avril 1976 et avez poursuivi jusqu'en décembre 1979.

M. Bender: Oui. Il y avait toutefois deux séries de statistiques et deux périodes visées, ce qui peut expliquer la confusion.

Le président: Non, je pense avoir tenu compte de cela. Vous estimez envoyer, en moyenne, plus de 6 personnes par mois aux cours de formation, cela au cours de cette période de 2½ ans?

M. Bender: Non. Je crois que vos calculs sont exacts si le nombre total est 89 pendant cette période. Alors oui.

Le président: C'est bien. La parole est donc à M. Lonsdale puis le micro passera de l'un à l'autre. J'espère que vous ferez preuve de patience. Cela vous va?

M. Lonsdale: Je crois que vous avez fait des remarques très utiles pour ce qui est des autres voies à suivre. Vous avez cependant négligé de mentionner deux choses déjà précisées auparavant; il se peut que cela ait tout simplement été un oubli. Il y a d'abord la question d'une allocation de formation accordée aux stagiaires. Bon nombre de gens soutiennent que cette allocation est totalement insuffisante par rapport aux besoins. Je suppose que vous êtes du même avis? Je tenais à avoir un éclaircissement là-dessus.

M. Bender: C'est exact. C'est ce que je tentais de dire lorsque j'émettais l'avis que le programme de formation industrielle est une solution bien plus satisfaisante étant donné qu'il rémunère mieux tout en donnant aussi une expérience de travail.

M. Lonsdale: Merci. J'aimerais aussi savoir dans quelle mesure vous vous êtes servis du Programme d'aide à la création locale d'emplois et quels avantages vous en avez retirés, cela dans le cadre de programmes subventionnés par le gouver-

[Texte]

short term Canada Works Programs that we have been encountering.

Mr. Bender: Well, we do have a LEAP-funded project at the Community Service Centre called Pine Industries. It is just completing the third year of its grant, and I would say the project has been highly successful in that ours will be around for quite some time and will be self-sufficient. However, from what I gather, a great number of others do not make it for one reason or another although I am not sure what they are. I suspect that in a lot of cases it is simply poor planning. But to speak to the current status of the LEAP Program I am not up to date on it. I think there has been a number of changes with which I am not familiar.

• 1510

But if I had a preference I think I would suggest that we spend time reviewing long term job creation projects as opposed to short term. Granted some of the short term projects that I have seen have been nice activities but people cannot really look at them and say they were particularly pleased to have worked with them if they have not learned a number of specific skills and if the financial remuneration has been at the minimum wage level or just a bit above.

Mr. Lonsdale: Do you think the terms of the LEAP grants over a three year period are sufficient, or should they be extended? Then would the extension just be unnecessary for those with a very worthwhile project, and just another form of welfare assistance for those who are just using the LEAP program for their own purposes?

Mr. Bender: Well, I would say that on the basis of what I remember reading at one point in time, the average takes four to five years to become established and that I think is on a national basis. So therefore I would say that you are probably a year-and-a-half to two years short in terms of the LEAP program as it exists. But I am sure that also varies a great deal on the nature of the project and the number of people involved.

Mr. Lonsdale: The kinds of things one is trying to get going.

Mr. Bender: Sure. And on a lot different things. Capital cost allowances and grants, for instance, as opposed to paying rent and depending on the business certainly have a major effect on whether or not the business would be self-sufficient.

Mr. Lonsdale: You talk about the adult up-grading program and the fact that they have to have at least a Grade 10 education. Have you any figures to indicate the literacy rate of the clients that you work with? Are many of them illiterate in that they would require a great deal of up-grading and elementary training?

[Traduction]

nement, programmes qui sont à plus long terme que ceux relevant de Canada au travail.

M. Bender: Eh bien, le Centre de services communautaires a lancé un projet financé par le Programme d'aide à la création locale d'emplois, il s'agit de celui de Pine Industries. Cela fait trois ans qu'il est subventionné, et à mon avis, il a obtenu un grand succès, c'est-à-dire que sa longévité et son autonomie sont assurées. Cependant, j'ai appris qu'un grand nombre d'autres projets n'ont pas réussi pour une raison ou pour une autre, bien que je ne sois pas certain desquels. Je soupçonne que dans un grand nombre de cas, c'est un manque de planification qui en est la cause. Je ne dispose toutefois pas d'assez de renseignements pour faire des remarques au sujet du Programme d'aide à la création locale d'emplois. Je crois qu'on y a apporté un certain nombre de modifications mais je ne les connais pas très bien.

Si j'avais le choix cependant, je crois que je proposerais que nous nous consacrons au réexamen des projets à long terme de création d'emploi plutôt qu'aux programmes à court terme. Je vous accorde que certains de ces projets à court terme sont intéressants, mais ceux qui y ont participé ne peuvent pas vraiment être heureux de cela s'ils n'ont pas appris certaines connaissances précises et si la rémunération offerte a été minimale ou légèrement supérieure au minimum.

M. Lonsdale: Croyez-vous que la durée des subventions accordées en vertu des programmes d'aide à la création locale d'emplois, soit trois ans, suffise ou devrait-elle être prolongée? Cette prolongation risquerait-elle d'être inutile dans le cas où un projet très solide et intéressant est déjà en cours et reviendrait-elle tout simplement sous une autre forme, à des prestations d'aide sociale dont bénéficieraient ceux qui se servent de ce programme à leurs propres fins?

M. Bender: Eh bien, si ma mémoire ne me trompe pas, j'ai lu qu'il faut entre quatre et cinq ans pour qu'un programme soit considéré comme établi et ce, à l'échelle nationale. Par conséquent, il vous manque probablement entre un an et demi et deux ans par rapport à la durée actuelle du Programme d'aide à la création d'emplois. Je suis toutefois certain que cette durée varie beaucoup selon la nature du projet même et le nombre de gens qui y participent.

M. Lonsdale: Le genre de choses qu'on essaie de maintenir.

M. Bender: Certainement. Cela varie aussi en fonction de diverses autres choses. Ainsi, les allocations pour coûts en immobilisation et les subventions, par opposition au fait de devoir payer un loyer et de devoir dépendre d'une entreprise, ont certainement des répercussions très sensibles sur l'état de cette entreprise et sur ses possibilités d'atteindre l'autonomie.

M. Lonsdale: Vous avez parlé du programme de formation des adultes et du fait que pour bénéficier de vos programmes à vous, il faut qu'ils aient terminé au moins leur dixième année. Avez-vous des chiffres indiquant la proportion d'analphabètes parmi vos clients? Y en a-t-il parmi eux qui sont effectivement analphabètes, c'est-à-dire qui ont besoin d'une formation continue et d'une formation élémentaire?

[Text]

Mr. Bender: Well, yes. I do not have any statistics offhand. I would say 75 per cent of the people we work with have not completed Grade 10, so that would have to be a logical, focal first step for us in order to bring them up to that standard. Unless at the same time we are looking at alternatives to bypassing that particular requirement which in some cases I think would make some sense. Maybe in terms of a specific trade, perhaps that Grade 10 requirement is not necessary.

Mr. Lonsdale: You are lowering the standard of or the grade of entrance you say, rather than increasing the number of adult training programs?

Mr. Bender: Right.

Mr. Lonsdale: Have you made any effort to acquire more funds or to pressure the province and the government to open up more elementary training programs?

Mr. Bender: We have not made any recent attempt in that particular area.

Mr. Lonsdale: Have you encountered problems before with those kinds of things, or is it just something that everybody has recognized at this point?

Mr. Bender: We have encountered problems. It is a very real problem in that there simply are not enough numbers. At one point we were told for example when we were speaking with Canada Employment Centre counsellors that the waiting list for their particular sponsorship was approximately a year. Now that was about two-and-a-half years or three years ago that I recall that particular time-frame being mentioned. I am not sure that exists at all today. But I do know that in terms of planning with the clients we provide service to it becomes a difficult kind of thing to work around. It is very difficult to try to encourage people to hang in there for another year until we can spend some time working on upgrading with them.

Mr. Lonsdale: Okay. One other point: You talked about mobility. Do you mean people having to go into Saskatoon to train or into other centres?

Mr. Bender: There is that aspect of course in terms of training. But I was referring to mobility in terms of the employment being in a northern area so that people would in fact have to relocate. They might have to move from Prince Albert into remote northern areas perhaps, depending on where the employment is.

Mr. Lonsdale: What problems would that cause? Financial? Social?

Mr. Bender: Well, I was addressing the problem in terms I think of the supports that single parent families require and the community is a major support for such families.

Mr. Lonsdale: Day care support services and that sort of thing.

Mr. Bender: Right. And I think we need equivalent kinds of support systems on the job that will allow us to recommend to single parents that this is an alternative that they may take

[Translation]

M. Bender: Eh bien, oui. Je n'ai toutefois pas de statistiques à portée de la main là-dessus. Mais je dirais qu'environ 75 p. 100 des gens avec lesquels nous travaillons n'ont pas terminé leur 10^e année. Le premier pas à faire donc serait de compléter leur formation afin qu'ils atteignent ce seuil de la 10^e année. On pourrait aussi, en même temps, étudier les possibilités de contourner ce règlement dans certains cas, ce qui pourrait se justifier. En effet, il se peut que pour apprendre un métier particulier, il ne soit pas nécessaire d'exiger qu'on ait terminé la 10^e année.

M. Lonsdale: Vous parlez d'abaisser les normes ou le seuil d'admissibilité à un programme plutôt que d'augmenter le nombre de programmes de formation pour les adultes?

M. Bender: C'est cela.

M. Lonsdale: Avez-vous tenté d'obtenir davantage de fonds ou d'exercer des pressions sur la province et le gouvernement afin qu'on crée davantage de programmes de formation élémentaire?

M. Bender: Nous ne l'avons pas fait récemment.

M. Lonsdale: Avez-vous déjà eu de tels problèmes ou s'agit-il de quelque chose que tout le monde reconnaît maintenant seulement?

M. Bender: Eh bien, nous avons effectivement certains problèmes. L'un d'eux et qui est très réel, est qu'il n'y a simplement pas assez de programmes. Ainsi, à un moment donné, alors que nous étions en contact avec les orienteurs du Centre d'emploi du Canada, on nous a dit que leur liste d'attente était d'environ un an. Or, cela se passait il y a environ deux ans et demi ou trois ans. Aujourd'hui, je ne suis même pas certain qu'une telle liste existe. Je sais toutefois que pour ce qui est de planifier les services à nos clients, cela représente une difficulté de taille. Il est extrêmement difficile d'encourager des gens à tenir bon une autre année jusqu'à ce qu'on puisse s'occuper de leur perfectionnement scolaire.

M. Lonsdale: C'est bien. Une autre question maintenant. Vous avez parlé de la mobilité. Entendez-vous par là que nos clients doivent se rendre à Saskatoon pour leur formation ou se rendre dans d'autres centres?

M. Bender: En partie, bien entendu. J'entendais toutefois par mobilité celle qui est entraînée par l'éloignement d'un emploi dans le Nord, par exemple, ce qui force le travailleur à déménager. Ce dernier doit alors quitter Prince-Albert pour se rendre dans une région isolée du Nord, selon où se trouve l'emploi.

M. Lonsdale: Quels problèmes une telle situation présente-t-elle? Financiers ou sociaux?

M. Bender: Eh bien, je songeais au réseau d'aide dont a besoin une famille mono-parentale et au fait que c'est son milieu de vie qui constitue ce réseau.

M. Lonsdale: Vous songez donc à des services de garderie, ce genre de choses.

M. Bender: C'est cela. Je suis d'avis que nous avons besoin du même genre de réseau d'appui en milieu de travail afin que nous puissions dire aux chefs de famille mono-parentale que le

[Texte]

part in. If we are to be successful at that I think those supports need to be in place.

Mr. Lonsdale: One question I asked when I was in Halifax but never received a sufficient answer from the individual who happened to be in the same kind of a professional service as yourself is the matter of minimum wages. How does that affect employment opportunities for your clients? Are there incentives for employers to create jobs even if they are meagre jobs in say the service industries for instance or perhaps in the construction industry? How does the minimum wage affect all that? Does it have any effect at all, or is it just something that the Economic Council of Canada is preoccupied with and really it does not have any bearing on job creation?

• 1515

Mr. Bender: Do you mean that the minimum wage in effect is too high; that we are eliminating jobs? Is that what you are saying?

Mr. Lonsdale: Yes.

Mr. Bender: I really cannot say that I ever have had occasion to notice a change in terms of our particular activities in relation to the minimum wage and we might have one of the highest minimum wages across the country. I really do not know. I cannot say that, in terms of our statistics, there ever has been any significant change.

Mr. Lonsdale: Thank you. Those are all the questions I have.

The Chairman: Fine. I may take you a little far afield. I have that tendency. You mentioned the single parent and the kinds of support systems needed there. Let me frame an hypothesis for you that you may or may not know much about. But I suspect that the lack of support systems for single people who are not parents in a region like this might result in more of those people who have this kind of employment problem ending up in jail. It would be part of that pattern. I wonder if you have any sense of that influence in your client load. Maybe the frustrations that are involved when you do not have responsibility for children lead to a different kind of behaviour that could take a person off into the system but only through jails. Do you think that is a confirmable hypothesis?

Mr. Bender: I do not think I could confirm that at all. No.

The Chairman: Just lack of knowledge then? You could not say whether it is true or not true?

Mr. Bender: Right. Exactly.

The Chairman: Okay. There was an exchange, not always pleasant, between myself and the Minister of Employment in the House of Commons in June and July around the employment programs that were announced. There was a special program for people of native ancestry, but the duration of the jobs that were to be created within it were approximately one quarter the duration of the jobs to be created in some kinds of activities that could be expected to take place in larger cities in

[Traduction]

genre de travail en question est une possibilité à laquelle ils peuvent aussi s'intéresser. Or, si nous voulons obtenir quelque succès que ce soit à ce chapitre, il faudra que ces réseaux d'aide soient déjà en place.

M. Lonsdale: Lorsque j'étais à Halifax, j'ai posé une question à quelqu'un qui représentait le même genre de service que le vôtre et il ne m'a pas répondu de façon satisfaisante. J'ai parlé de la question du salaire minimum; comment cela affecte-t-il les possibilités d'emploi de vos clients? Y a-t-il des mesures incitatives qui portent les employeurs à créer des emplois même s'il s'agit d'emplois faiblement rémunérés dans les industries de service, par exemple, ou peut-être, dans le domaine du bâtiment? Quelles sont les répercussions du salaire minimum là-dessus? Y en a-t-il d'abord, ou n'est-ce qu'une préoccupation du Conseil économique du Canada n'ayant vraiment aucune incidence sur la création d'emplois?

M. Bender: Entendez-vous par là que le salaire minimum est vraiment trop élevé, qu'il force l'élimination d'emplois?

M. Lonsdale: Oui.

M. Bender: Pour ma part, je ne puis vraiment pas affirmer avoir remarqué quelque changement que ce soit dans nos activités particulières, en raison du salaire minimum, et cela en dépit du fait que c'est l'un des plus élevés au pays. Je ne sais vraiment pas. Je ne puis toutefois pas affirmer que nos statistiques ont évolué sensiblement à cause de cela.

M. Lonsdale: Merci. C'est tout ce que j'avais à demander.

Le président: Bien. Pour ma part, j'aimerais peut-être vous poser des questions assez poussées, car j'ai cette tendance-là. Vous avez parlé du chef d'une famille monoparentale et de l'aide dont il a besoin. Laissez-moi proposer une hypothèse dont vous avez peut-être entendu parler. Faute de pouvoir bénéficier d'un quelconque régime d'aide, les célibataires, qui ne sont donc pas chefs de famille, qui vivent dans une région comme celle-ci pourraient aboutir de plus en plus nombreux en prison. J'aimerais savoir si vous avez une idée de l'importance de ce problème parmi votre clientèle. Il se peut que les frustrations éprouvées par une personne n'ayant pas à assumer la responsabilité d'enfants soient à l'origine d'un comportement différent qui permettrait de l'intégrer dans le système mais seulement par le truchement de la prison. Cette hypothèse est-elle fondée?

M. Bender: Je ne crois pas pouvoir la confirmer.

Le président: Faute de renseignements? Vous ne pouvez ni la confirmer ni l'infirmer, c'est bien cela?

M. Bender: Exactement.

Le président: Bien. En juin et juillet derniers, le ministre de l'Emploi et moi-même avons échangé des mots parfois acerbes à la Chambre des communes au sujet des programmes d'emploi annoncés. On prévoyait un programme destiné spécialement aux autochtones, mais dont les emplois ainsi créés devaient durer quatre fois moins longtemps que ceux qui allaient être créés dans les grandes villes. C'est pour cela que je m'intéresse particulièrement au fil conducteur que je crois

[Text]

particular. And so I am especially interested in the thread which I think runs through your brief, whereby I think what you say is that the long term solution to the problems of your client population is long term programs. Whether it be a longer term work program or a longer term study program that moves back towards basic skills as a beginning point, or whether it be a work-study combination that should be the trend. We are not going to solve the problem for your client population unless we think in terms of half a decade per client, in a sense; four and five-year things rather than three or four months is it not?

Mr. Bender: Right. And I recognize that that is a very costly proposition if the politicians are prepared to try to deal with it. I think if you looked at the most efficient way of creating employment it would probably be the very short term job creation kind of thing presently being done. But if that simply turns people from unemployment insurance onto short term jobs and back into unemployment insurance again, then we are no further ahead. We are moving backwards. What we would be doing is teaching people that employment really is not valuable. I am not sure what the net effect is, but I think it develops in part an indifferent attitude. What does a job mean? It is nothing. That kind of an attitude. And if people are not exposed to valuable kinds of employment, then maybe we do get the frustrations to which you referred that could lead to criminal rather than constructive activities.

The Chairman: Your agency must deal with potential employers. Is that so?

Mr. Bender: We certainly do, and on a regular, ongoing, daily basis.

The Chairman: Okay. A work history that shows a pattern where an individual holds a job for a short time, then moves to unemployment insurance, then holds another short term job, followed by another job is viewed very negatively by an employer in your experience. Is that right?

Mr. Bender: Right.

The Chairman: So, in essence, the short term job-creation solution may be part of the problem in itself in terms of access to employment.

• 1520

Mr. Bender: Right. The immediate response we have is that there must be a problem there because the person never had been able to hold down a job. And that problem is interpreted by employers as an individual problem whether it is a systems problem or not.

The Chairman: Okay. Just before we move on to other witnesses and maybe Mr. Lonsdale has another question, do you have experience with anything jurisdictional? I know you have three levels of government involved sometimes—municipal, provincial, and federal—but which is responsible for what, and where do those lines cross? Is there anything that comes to mind as a particular problem which you would like to put on the record for us to think a little more about? In there a jurisdictional problem?

[Translation]

décélérer dans votre mémoire et d'après lequel les programmes à long terme constituent la solution à long terme aux problèmes de votre clientèle. Qu'il s'agisse d'un programme de travail ou d'étude remontant même à l'apprentissage de base ou d'un programme mixte travail-étude, ils devraient être orientés en ce sens. Nous n'allons pas résoudre les problèmes de la population à laquelle vous vous adressez, à moins d'envisager quelque chose s'échelonnant sur cinq ans par client. Il faut songer à des programmes de quatre et cinq ans plutôt que de trois ou quatre mois, n'est-ce pas?

M. Bender: C'est exact. Je reconnais par la même occasion qu'il s'agit d'une proposition fort coûteuse si les hommes politiques décident à la retenir. La façon la plus efficace de créer de l'emploi consiste probablement à implanter un programme à très court terme comme ce qui se fait à l'heure actuelle. Toutefois, si ce genre d'initiative ne fait que sortir provisoirement des gens de l'assurance-chômage à court terme, nous ne sommes pas plus avancés, bien au contraire. Nous nous trouvons ainsi à inculquer aux gens que le travail n'a vraiment aucune valeur. Je ne suis pas certain des répercussions nettes de ce processus, mais je crois qu'il engendre une espèce d'indifférence. Que signifie alors travailler? Rien. C'est le genre d'attitude à laquelle je songe. Donc, si l'emploi n'a pas une valeur quelconque, il se peut qu'on assiste à la manifestation des frustrations que vous avez évoquées, et qui poussent plus au délit qu'aux activités constructives.

Le président: Votre service doit traiter avec des employeurs éventuels. Est-ce exact?

M. Bender: Oui, et d'une façon constante, quotidienne.

Le président: Est-il vrai que l'employeur voit d'un très mauvais œil le fait successivement de travailler pendant une brève période puis de se mettre en chômage, et ainsi de suite?

M. Bender: C'est juste.

Le président: Par conséquent, fondamentalement, la solution de la création d'emploi à court terme peut faire partie du problème, pour ce qui est de l'accessibilité à l'emploi.

M. Bender: Exactement. Nous sommes immédiatement sur nos gardes, car la personne n'a jamais pu garder un emploi. Pour l'employeur, il s'agit de problèmes personnels que le système en soit responsable ou non.

Le président: Très bien. Pour conclure, et monsieur Lonsdale a peut-être une autre question, vous traitez avec trois paliers de l'administration, municipal, provincial et fédéral, mais comment se partagent leurs responsabilités? Y a-t-il un problème de juridiction qui vous vienne à l'esprit et dont vous aimeriez me faire part?

[Texte]

Mr. Bender: Well, I think there is overlapping in jurisdiction, especially at the provincial and federal level. And in turn that creates considerable confusion at the local level. So it seems to me that it would be more efficient, if nothing else, to have all employment dealt with either provincially, federally, or locally, I guess, with respect to the matter under discussion as opposed to primarily two different levels providing very similar kinds of services.

The Chairman: There are overlap gaps?

Mr. Bender: Yes. I guess I would say they do exist. For example, the provincial Department of Social Services does have a program, the Employment Support Program, which is in the business of short term job creation, but there is also a corresponding program in the federal Department of Employment and Immigration. So I guess in terms of efficiency, it would make sense to look at the possibility of having only one particular department deal with all employment programs.

The Chairman: In your mind, and the minds of the people in this region, you do not have enough training chairs if you like. That is one of the things you have said so far?

Mr. Bender: Right.

The Chairman: Who should put up the money for training chairs? Do you feel in your heart that it is a provincial responsibility, or do you feel that it is federal, or both? What do you think the people of the Prince Albert region would say?

Mr. Bender: I do not know. I think if you look at the concerns in terms of mobility between provinces and the issues surrounding that, then for example, we might be training people in Ontario at some point in time for jobs in northern Saskatchewan. So there is that fairly considerable kind of movement within our labour pool. And if in fact there is a significant amount of training done from one region to another, then it would make sense that it be under the jurisdiction of the federal government.

The Chairman: Okay. Mr. Lonsdale? No questions? Then thank you very much, Mr. Bender, and I hope you stay with us. If we have enough time, we may ask you to come back later on.

Mr. Bender: Sure.

The Chairman: The next group of witnesses comprises Linda Hawke, Judy Bader and Norma Green, all representing the Pre-Trades Training for Women Advisory Committee, Prince Albert District Community Service Centre, Prince Albert, Saskatchewan. The group includes another lady, Ms Priscilla Settee, who also represents the Association of West Central Native Women. Please identify yourself when you speak so the right microphone can be switched on.

Now I am afraid I am going to make life difficult for you. To help us with the recording, when each of you speaks please turn the mike slightly in your own direction so that there is more direct input. Who will lead off? Please state your name first.

Ms J. Bader (Member, Advisory Committee, Pre-Trades Training for Women, Prince Albert District Community Service Centre): My name is Judy Bader, and the history of this committee goes back to the spring of this year when we met to

[Traduction]

Mr. Bender: Il y a un certain chevauchement, surtout au niveau provincial et fédéral, et cette situation crée beaucoup de confusion au niveau local. Il me semble donc que, par souci d'efficacité, toutes les questions qui nous occupent devraient relever d'un seul palier, qu'il soit provincial, fédéral ou local, plutôt que d'avoir deux paliers différents fournissant les mêmes services.

Le président: Il y a donc des chevauchements?

Mr. Bender: D'après moi, oui. Par exemple, le ministère provincial des services sociaux a mis sur pied un programme de soutien de l'emploi, visant à créer des emplois à court terme, mais le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration offre un programme équivalent. En vue d'atteindre une plus grande efficacité, il serait logique à mon avis d'envisager la possibilité de regrouper tous les programmes d'emploi sous un ministère en particulier.

Le président: A votre avis, et de l'avis des gens de votre région, vous ne disposez pas d'assez de places dans les cours de formation. C'est une de vos observations.

Mr. Bender: Oui.

Le président: Qui devrait débloquer les crédits consacrés à la formation? D'après vous serait-ce une responsabilité provinciale ou fédérale, ou les deux? Qu'en diraient les gens de la région de Prince-Albert?

Mr. Bender: Je l'ignore. Étant donné les préoccupations à l'égard de la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces, il se pourrait à un moment donné qu'on forme des gens en Ontario pour travailler dans le nord de la Saskatchewan. Il y a donc des mouvements assez considérables dans notre population active. S'il arrive souvent que des gens formés dans une province déménagent dans une autre, il serait logique que la formation relève du gouvernement fédéral.

Le président: Très bien. Monsieur Lonsdale? Pas de question? Je vous remercie donc beaucoup monsieur Bender et j'espère que vous demeurerez avec nous. Si nous avons assez de temps, nous vous demanderons peut-être de revenir plus tard.

Mr. Bender: Volontiers.

Le président: Les témoins suivants, Linda Hawke, Judy Bader et Norma Green, représentent le Comité consultatif sur la formation préparatoire des femmes, Centre de services communautaires du district de Prince-Albert, Prince-Albert, Saskatchewan. Le groupe comprend une autre personne, Mme Priscilla Settee, qui représente l'Association des femmes autochtones du centre-ouest. Veuillez vous identifier lorsque vous prenez la parole pour que le microphone soit branché.

Je vais vous demander un faveur. Pour faciliter l'enregistrement, veuillez orienter le micro vers vous chaque fois que vous prenez la parole. Voulez-vous commencer? Veuillez nous donner votre nom, en premier lieu.

Mme J. Bader (Membre du Comité consultatif sur la formation préparatoire des femmes, Centre des services communautaires du district de Prince-Albert): Je m'appelle Judy Bader, et notre comité a été créé au printemps dernier en vue

[Text]

develop a Pre-Trades Training Course for Women in the community. We have also tried to identify and work as some of the broader issues as well as our training course.

• 1525

Women now comprise 40 per cent of the work force. This percentage will continue to grow over the next 5 years. Manpower shortages exist within the skilled trades areas. The business world can no longer afford to ignore women as a largely untapped source of labour. There must be more emphasis on assisting women attain non-traditional occupational roles. This means bringing about an attitudinal change within the educational system, industry as well as within the minds of women themselves.

Various labour market projections indicate there are going to be thousands of skilled trades vacancies due to a shortage of trained individuals to fill them. For the swelling ranks of unemployed or underemployed women, this point in Canada's economic development represents an opportunity for increased financial and employment equality. As women are becoming a significant statistic as heads of households and as primary wage earners, the existing wage and job differential between the sexes must be dealt with. Government has a responsibility and a role to play in addressing and dealing with the issues that profoundly affect a large segment of the population it is to represent.

Trades desegregation must occur for women to participate equally in this vast employment area. The existing segregation is reflected in the average wage discrepancies; \$17,000 is the annual wage for men, while \$10,000 is the annual wage for women per year. Unions and government must work together to provide and encourage non-discriminatory work environments and assume major responsibility for the education of women in trades and the promotion of women in the workplace. Various mechanisms could be employed including expanded funded for outreach programs, women's resource centres, employer incentive programs, Canada Employment Centre Counsellor awareness seminars, or workshops set up to address the phenomenon of sex-role stereotyping.

Of the 30,000 women in Canada Employment Centre training programs over the last year, only 800 were in non-traditional training positions. In the apprenticeship training programs women represent approximately 1 per cent of the total enrolment. This has to change, and government is in a position to effect a change through the legislation of strong affirmative action programs for women. Indications are that the labour market is changing; that it will not grow at the same rate in the eighties as it has in the past. With the continued growth in women's availability to participate in trades, this will create opportunity to open up areas of employment women have been excluded from since the Second World War. There is an identified manpower shortage for the eighties in the skilled and highly skilled trades. We have to expand the opportunities for Canadian women to meet this need.

[Translation]

d'élaborer un cours de formation préparatoire pour les femmes de notre communauté. Nous avons également tenté de déceler et d'étudier certains des problèmes plus généraux qui nous occupent.

Les femmes constituent maintenant 40 p. 100 de la population active. Ce pourcentage continuera d'augmenter au cours des cinq prochaines années. Des pénuries de main-d'œuvre se font sentir dans les professions spécialisées. Le monde des affaires ne peut plus se permettre de faire abstraction de la source de main-d'œuvre encore inexploitée que représentent les femmes. Il faut aider de plus en plus les femmes à occuper des emplois traditionnellement réservés aux hommes. Pour ce faire, il faut changer les attitudes dans le système d'enseignement, dans l'industrie ainsi que chez les femmes elles-mêmes.

Différentes prévisions relatives à la main-d'œuvre montrent que des milliers d'emplois spécialisés demeureront vacants faute de gens convenablement formés. Pour la foule de femmes en chômage et sous-employées, cette particularité de la situation économique du Canada offre l'occasion unique de favoriser l'égalité du point de vue financier et professionnel. Étant donné que de plus en plus de femmes sont chefs de ménage et salariées principales d'une famille, il faut réduire les disparités actuelles entre les sexes du point de vue des salaires et des emplois. Le gouvernement a la responsabilité de s'attaquer à ces problèmes auxquels fait face une grande part de la population qu'il doit représenter.

La ségrégation que subissent les femmes au travail pourrait être supprimée pour que ces dernières profitent de chances égales. La ségrégation actuelle est mise en lumière par l'écart entre les salaires moyens: \$17,000 pour les hommes et \$10,000 pour les femmes. Mais les syndicats et les gouvernements doivent collaborer afin de diminuer toute discrimination sur les lieux de travail, et assumer la responsabilité de la formation et de la promotion de la femme au travail. On pourrait avoir recours à différents mécanismes, notamment les programmes d'expansion, les centres-ressources pour les femmes, les programmes de stimulants à l'employeur, les colloques de sensibilisation des conseillers des Centres d'emploi du Canada ou des ateliers visant à supprimer les stéréotypes.

Seulement 800 des 30,000 femmes faisant partie des programmes de formation des centres d'emploi du Canada sont, au cours de la dernière année, parvenues à se trouver un métier non traditionnel. Les femmes représentent environ 1 p. 100 des inscriptions totales aux programmes d'apprentissage. Cette situation doit changer et le gouvernement est en mesure d'y participer en adoptant des lois prévoyant la création de programmes d'action positive à l'intention des femmes. Tout indique que le marché du travail ne connaîtra pas une expansion aussi rapide dans les années 80 que par le passé. Si les femmes ont de plus en plus de possibilités d'apprendre des métiers, on pourra ainsi leur ouvrir des catégories d'emploi dont elles ont été exclues depuis la Seconde guerre mondiale. On prévoit déjà une pénurie de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés pour les années 80. Il faut accroître les possibilités des Canadiennes afin de combler ces besoins.

[Texte]

Because occupational training for women is not developed in Canada, we need to put more emphasis on our apprenticeship and/or training programs for women, making them more accessible. The issue of training can no longer be subject to voluntary participation by industry. Stronger and more determining government action is required to increase participation of women in trades. Parents and educators also have a supportive role to play in this evolution of women's awareness of their capabilities and their rights to the trades.

Locally, the Prince Albert Employment Rehabilitation Council (1979-80) sponsored the development and presentation of a pre-employment course for women entitled "Exploring Your Employment Options". The response to this course by the women of Prince Albert was overwhelming. Over 100 women applied to take the 2-week course that offered them an opportunity to explore their interests, abilities and training resources available to them, and to increase self-confidence as well as learn assertiveness skills. Follow-up indicates that 6 out of the 10 pilot session participants secured employment and are working. Government must promote and make available this type of re-entry for women across Canada. It has also been documented and demonstrated elsewhere in Canada that outreach programs and counselling for women is an extremely successful method of bringing women into the work force.

The Advisory Committee on Pre-Trades Training for women gives strong support to the following ideas that:

1. an evolving employment strategy be developed that identifies the plans to meet the women's long term employment needs;
2. apprenticeship training be examined and, together, the government and the Canadian Labour Congress evolve methods to give women access to available training moneys;
3. support services—for example, day care and transportation—be made available for women who must maintain family responsibilities during their employment hours;

• 1530

4. C.E.I.C. funding programs should provide long term core funding rather than short term, patched, piggy bank funding;

5. the federal government initiate and implement a training course for Canada Employment Centre counsellors to begin to break down the unfair unhelpful sex-role stereotyping women encounter in seeking help from that agency;

6. legislation place employees under compulsory affirmative action guidelines to assist women and minority groups into employment and to move upward as their skills naturally develop;

The Advisory Committee on Pre-Trades Training for Women extends thanks to the Special Committee for the time given to this presentation, and also for their anticipated contri-

[Traduction]

Etant donné que la formation professionnelle n'est pas offerte aux femmes au Canada, il faut leur rendre plus accessibles les programmes d'apprentissage et de formation. On ne peut plus laisser l'industrie libre de participer ou non à la formation. Le gouvernement doit prendre des mesures plus fermes afin d'accroître la présence des femmes dans l'industrie. Les parents et les enseignants doivent également jouer un rôle afin que les femmes soient conscientes de leurs possibilités et de leurs droits à l'égard des métiers spécialisés.

Au niveau local, le Conseil de réadaptation de Prince-Albert (1979-1980) a parrainé l'élaboration et la présentation d'un cours préparatoire à l'emploi à l'intention des femmes intitulé «Prospection de vos débouchés». La création de ce cours a suscité énormément d'intérêt chez les femmes de Prince-Albert. Plus de cent se sont inscrites au cours de deux semaines leur offrant l'occasion d'explorer leurs intérêts, leurs possibilités et les ressources de formation à leur disposition, d'accroître leur confiance en elles-mêmes et d'apprendre à s'affirmer. Les suivis montrent que six participantes aux séances pilotes sur sur dix ont trouvé un emploi et travaillent actuellement. Le gouvernement doit favoriser l'établissement de ce genre de programmes facilitant le retour des femmes au travail dans tout le Canada. Il a été également démontré ailleurs au Canada que les programmes d'expansion et de *counselling* facilitent grandement l'intégration des femmes sur le marché du travail.

Le Comité consultatif sur la formation préparatoire des femmes prône les mesures suivantes:

1. l'élaboration d'une stratégie de l'emploi qui permette de déceler les besoins à long terme des femmes en matière d'emploi et de prévoir des mesures propres à les combler;
2. qu'on se penche sur les programmes d'apprentissage et que le gouvernement et le Congrès du travail du Canada élaborent des méthodes visant à affecter des crédits à la formation des femmes;
3. que des services auxiliaires, comme les garderies et les services de transport, soient mis à la disposition des femmes qui doivent assumer certaines responsabilités familiales tout en travaillant;

4. les programmes de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada devraient offrir un financement de base à long terme plutôt que des crédits à court terme et au compte-gouttes;

5. que le gouvernement fédéral mette sur pied un cours de formation à l'intention des conseillers des Centres de formation du Canada afin de briser les stéréotypes auxquels font face les femmes lorsqu'elles ont recours à cet organisme;

6. que des lois obligent les employés, en vertu d'une politique d'action positive obligatoire, à aider les femmes et les groupes minoritaires à trouver du travail et à progresser au fur et à mesure que leurs compétences augmentent;

Au nom du Comité consultatif sur la formation préparatoire des femmes, nous remercions le Comité spécial de nous avoir entendues et de contribuer, nous l'espérons, à faire des femmes des partenaires égaux sur le marché du travail. Merci.

[Text]

bution to the progress of women as equal partners in the labour force. Thank you.

The Chairman: Thank you. It is best if everybody speaks and then we ask questions? What is your preference?

Ms. Bader: I believe we appear here as a group to try and field any questions you might have. Unless you want to say something specific about your particular interest.

The Chairman: Are there any more specific statements from any of the group?

Ms. Bader: I guess not. We are interested in your question.

The Chairman: Okay. May I just have one point clarified. You spoke about the agency being biased and I must have fallen asleep for a second because I missed the reference. Were you talking about Canada Manpower Centres? Is that what you said?

Ms. Bader: Yes. They tend still to promote segregated training for men and women.

The Chairman: Okay, so maybe you could expand on that for a minute. Say, a woman came in and said she would like to obtain training for instance as a backhoe operator, but within the system there is a regulation which does not permit it, or there is an . . . ?

Mr. Lonsdale: Attitude.

Ms. Bader: An attitude.

The Chairman: It is an attitude then rather than a regulation.

Ms. Bader: The chances are that she would be steered into a more traditional role and we are trying to promote women into non-traditional roles because wages are higher and the employment future is more assured in that area.

The Chairman: Okay. The application to be trained as a backhoe operator would be accepted, but your name would be put on a waiting list and somehow or other it just would never come up. Is that the kind of thing you are talking about?

Ms. L. Hawke (Member, Advisory Committee, Pre-Trade Training for Women, Prince Albert District Community Service Centre): No. I would like to address that. No, I do not think the application would be accepted. She would be discouraged and streamlined into another area. That would happen unless she was very assertive and said "No, this is what I want." The counsellor would in fact convince her that that was not what she wanted and she would be doing something else. It is the attitude—the attitude of the counsellor.

The Chairman: Okay. Let us just stay with this for one second. Yesterday in Saskatoon we had somebody who was involved in the training of people for the labourer trades. We had another gentleman who represented the employers' side. Somewhere in that testimony was an indication that if women received non-traditional training then employers would not hire them. Have you comments to make on that? If that training were to proceed and the skills were demonstrable, how

[Translation]

Le président: Merci. Tous les témoins devraient peut-être intervenir, et nous poserons ensuite des questions. Que préférez-vous?

Mme Bader: Nous comparaisons en tant que groupe pour tenter de répondre à toutes vos questions. A moins que vous ne vouliez ajouter quelque chose qui vous intéresse particulièrement.

Le président: D'autres témoins veulent-ils ajouter quelque chose?

Mme Bader: Je ne crois pas. Nous voudrions connaître vos questions.

Le président: Très bien. J'aimerais obtenir une mise au point. Vous avez dit que les employés d'un organisme avaient certains préjugés, mais le nom de l'organisme m'a échappé. Parlez-vous des Centres d'emploi du Canada? Est-ce bien ce que vous avez dit?

Mme Bader: Oui. Ils ont tendance à favoriser la ségrégation des hommes et des femmes dans les cours de formation.

Le président: Vous pourriez peut-être nous en parler plus longuement. Si une femme demande un cours de formation pour devenir, par exemple, opératrice de pelle mécanique, il existe un règlement qui interdit . . .

M. Lonsdale: Une attitude.

Mme Bader: Une attitude.

Le président: Il s'agit donc plutôt d'attitudes que de règlements.

Mme Bader: Elle serait probablement orientée vers un rôle plus traditionnel. Nous tentons de favoriser l'entrée des femmes dans des catégories non traditionnelles, car les salaires y sont plus élevés et les emplois plus stables.

Le président: Très bien. La demande de formation comme opérateur de pelle mécanique serait donc acceptée mais son nom serait inscrit sur une liste d'attente et on l'y oublierait d'une façon ou d'une autre. Est-ce le genre de chose dont vous parlez?

Mme L. Hawke (membre du Comité consultatif sur la formation préparatoire des femmes, Centre des services communautaires du district de Prince-Albert): Non, j'aimerais répondre à cette question. Je ne crois pas que sa demande serait acceptée. On l'a découragerait et l'orienterait vers un autre domaine. A moins qu'elle ne s'affirme et ne maintienne sa demande, le conseiller la convaincrail en fait qu'elle ne le souhaite pas vraiment et qu'elle devrait faire autre chose. Il s'agit donc d'une attitude du conseiller.

Le président: Très bien. Poursuivons là-dessus un instant. Hier, à Saskatoon, nous avons entendu une personne engagée dans la formation des manœuvres. Nous avons également entendu un représentant des employeurs. Ils ont laissé entendre que même si des femmes étaient formées pour des emplois non traditionnels, les employeurs refuseraient de les embaucher. Avez-vous quelque chose à dire là-dessus? Dans quelle mesure les employeurs hésiteraient-ils à embaucher des

[*Texte*]

strong is the prejudice on the employer's side in this region against hiring the women? If it is strong, what do you think we might do about it?

Ms. Hawke: Well probably it is quite strong—just as strong in fact as that example we used of a Canada Employment Centre counsellor's attitude. But the workforce is changing. There are going to be fewer people to fill the positions, so employers are going to have to have to start considering women for those positions. People are just going to have to change their attitudes. Employers I think are no broader in their concepts than are Canada Employment Centre counsellors.

The Chairman: Thank you, I will turn the questioning over to Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: I was going to pursue the question of stereotyping of women in traditional trades rather than the encouragement of them to go into the non-traditional lines of work. But now you have covered most of that. You were going fairly fast and I missed your point number 6. Would you care to repeat that?

• 1535

Ms. Bader: Point number 6 was:

Legislation place employees under compulsory affirmative action guidelines to assist women and minority groups into employment and to move upward as their skills naturally develop.

We feel that if it is up to an employer to voluntarily hire women and promote them within the system, chances are that it will not happen as fast as we think the need for it is developing.

Mr. Lonsdale: That was my only question.

Mr. Guertin: Are you talking about compensatory quotas?

Ms. Bader: Yes. Quotas, yes; that is another word for affirmative action programs.

The Chairman: Shall we explore that for another second. Are you advocating legislation? There is a number of kinds of legislation. I wonder if you are really advocating for instance that public sector contracting have an affirmative action quota system attached to it; when the federal government seeks the services of a contractor, the successful bidder should indicate that a certain portion of the jobs involved would go to women. Is that the kind of legislation you mean? And if it is, are you dealing with just the public sector, or federal, provincial or municipal governments? Do you think a legislature should go further and enact laws that would affect the totally private sector?

Ms. Bader: Well, I do not think we have a position as a group on that issue. My personal opinion is that it would have to extend to both the public and private sectors, in order for the impact to have broad implications.

The Chairman: Has anyone else a comment on that? No? We talked last night about the prejudice which might exist in employers. But judging from some of the programs in which

[*Traduction*]

femmes dans votre région même si elles acquerraient les compétences nécessaires? Si leurs préjugés sont bien ancrés, que pourrions-nous faire pour les dissiper?

Mme Hawke: Ils ont probablement des préjugés bien ancrés tout autant que le conseiller du Centre d'emploi du Canada dont nous avons parlé. Toutefois, la population active évolue. Il aura de moins en moins de gens disponibles, et les employeurs seront obligés d'envisager l'embauche de femmes. Les gens seront donc forcés de changer d'attitude. Je crois que les employeurs ne sont pas plus progressistes que les conseillers des Centres d'emploi du Canada.

Le président: Merci, je cède la parole à M. Lonsdale.

M. Lonsdale: J'allais parler du fait qu'on garde les femmes dans leurs emplois traditionnels plutôt que de les encourager à en sortir. Toutefois, je dirais que vous avez déjà vidé la question. Vous alliez assez vite, votre sixième point m'a échappé. Pourriez-vous répéter?

Mme Bader: Le sixième point était:

que la loi oblige les employés, en vertu d'un programme d'action positive, à aider les femmes et les groupes minoritaires à trouver du travail et à progresser au fur et à mesure que leurs compétences augmentent.

Si l'on s'en remet à leur employeur pour qu'il embauche volontairement des femmes et leur fasse gravir les échelons, nous croyons que le processus ne sera pas assez rapide pour combler les besoins que l'on prévoit.

M. Lonsdale: C'était ma seule question.

M. Guertin: Faites-vous allusion à l'établissement de contingents?

Mme Bader: Oui. Ce mot signifie la même chose que le programme d'action positive.

Le président: Poursuivons là-dessus. Prênez-vous l'adoption de lois? Ces lois peuvent prendre diverses formes. Croyez-vous, par exemple, que les contrats octroyés par le secteur public devraient être soumis à un régime d'action positive? Pour obtenir un contrat du gouvernement fédéral, le soumissionnaire devrait indiquer qu'un certain pourcentage des emplois seront offerts à des femmes? Est-ce le genre de loi que vous envisagez? Dans l'affirmative, cette loi s'appliquerait-elle uniquement au secteur public, aux paliers fédéral, provincial ou municipal? Ou croyez-vous que cette loi devrait viser également le secteur privé?

Mme Bader: Notre groupe n'a pas de position officielle là-dessus. Personnellement, je crois qu'elle devrait s'appliquer aussi bien au secteur privé que public, afin que les répercussions soient plus vastes.

Le président: Quelqu'un d'autre a-t-il une observation à ce sujet? Non? Hier soir, nous avons discuté des partis pris des employeurs. Toutefois, si l'on en juge d'après les programmes

[Text]

you have been engaged in this region, you have obviously dealt with prejudice that exists in women. Okay? There is a cultural thing that makes it difficult in our society for a woman to think about becoming a backhoe operator. What kinds of programs could you recommend that government at least consider in terms of broadening women's own concept of the variety of places into which they might fit in the labour force.

Ms. Bader: Well, I think there are two major kinds, and maybe Linda Hawke could comment on one because she taught a course like that in the spring. The other one is this Pre-Trades Training Course, which allows women the opportunity to experience the various trades, and includes hands-on experience in a job placement. A woman who agrees to take the course is not obligated to seek further training or employment in the trades area, but at least it give her a solid opportunity to evaluate whether that is what she wants to do. We feel the need for that is extremely important and right now our course is slated for January, and the Canada Employment Centre has agreed to sponsor fifteen people, although we have no ongoing commitment beyond this initial course. It has proven to be very successful in Saskatoon and Regina, but what with the employment needs in this community being as great as or greater than theirs because we also serve the north, I think that kind of course should continue here. So we strongly encourage continued funding for those kinds of programs. Maybe Linda Hawke would like to speak, too.

The Chairman: May I just get a word in here for one second? You are talking about a hands-on course?

Ms. Bader: Yes.

The Chairman: That would be the same course that men would take? There are hands-on courses for men; there are hands-on courses for women; they involve roughly the same kinds of activities—at least in some cases.

Ms. Bader: Well, I am not familiar with any courses such as this that are set up for men. Through the schools and just general activity men get exposure to working on machines and pounding nails, and those kinds of things, whereas women do not have that familiarity with the tools and the mechanics. But this course gives them an opportunity to experience that, become comfortable with it, and then make a decision based on that degree of comfort with the tools of the trade, so to speak.

The Chairman: There are hands-on courses for men, but these may be different. I had thought of asking what the drop-out rate was, or what the negative decision rate was, but let us look ahead to January. Fifteen women are going to participate in this. Can you give us your best guess as to what proportion likely will decide to go further?

Ms. Bader: Well, we are going to do our very best to get a 100 per cent success rate because this is a pilot project and we are going to really try to . . .

The Chairman: Prove it works.

• 1540

Ms Bader: Yes. Because the future depends on the success of this first course unfortunately.

[Translation]

que vous avez mis sur pied dans votre région, vous vous êtes évidemment attaquée aux préjugés des femmes elles-mêmes. Il est vrai que toute sorte de facteurs culturels empêchent une femme de songer spontanément à devenir opérateur de pelle mécanique dans notre société. Quels programmes le gouvernement devrait-il envisager afin d'élargir les vues des femmes quant aux différents postes qu'elles pourraient occuper sur le marché du travail.

Mme Bader: Il y a deux genres de programmes, et Linda Hawke pourrait peut-être en parler plus longuement, car elle a donné un cours de ce genre au printemps dernier. L'autre est le cours de formation préparatoire qui donne aux femmes l'occasion de se familiariser avec différents métiers, avec expérience pratique. La femme qui accepte de suivre ce cours n'est pas obligée de poursuivre sa formation ou de trouver du travail dans cette catégorie, mais elle a au moins l'occasion de voir si elle aurait envie de le faire. Nous croyons que c'est extrêmement important, et notre cours commencera en janvier. Le Centre d'emploi du Canada a convenu de parrainer 15 étudiants, bien que nous prévoyons d'autres cours ultérieurement. Ce cours a remporté beaucoup de succès à Saskatoon et à Regina; nous croyons cependant qu'il devrait être maintenu ici, car nos besoins sont beaucoup plus grands étant donné que nous desservons également le Nord. Nous encourageons donc fortement la continuation du financement de ces programmes. Linda Hawke voudrait peut-être prendre la parole.

Le président: Permettez-moi de vous interrompre un instant. Vous parlez de cours pratiques . . .

Mme Bader: Oui.

Le président: Je suppose que les activités prévues dans les cours pratiques pour les femmes sont les mêmes que pour les hommes, à quelques exceptions près.

Mme Bader: Je ne connais aucun cours destiné aux hommes qui soit pareil à celui-ci. Dans les écoles et lors de leurs activités, les hommes ont naturellement l'occasion de se servir de machines et de marteaux, alors que les femmes n'ont pas la même connaissance des outils et de la mécanique. Ce cours leur donne justement l'occasion d'en faire l'expérience, et de prendre ensuite une décision après s'être familiarisées avec les outils du métier, disons.

Le président: Il y a des cours pratiques pour les hommes, mais ils sont peut-être différents. J'avais pensé à vous demander quel était le taux d'abandon ou le pourcentage de décisions négatives, mais attendons le mois de janvier. Quinze femmes participeront à ce projet. D'après vous, combien abandonneront?

Mme Bader: Nous allons faire tout en notre pouvoir pour atteindre un taux de succès de 100 p. 100, car il s'agit d'un projet pilote et nous allons nous efforcer . . .

Le président: D'en prouver l'efficacité.

Mme Bader: Oui, car l'avenir dépend du succès de ce premier cours, malheureusement.

[*Texte*]

The Chairman: Okay. So it will be a highly selected group at least in the beginning.

Ms Bader: Yes. The experience of Regina and Saskatoon has been very successful as well. They have had some dropouts but they occurred for very good reasons. And the employment rate has been higher. The follow-up to the courses run in Regina and Saskatoon include the development of women-in-trades groups that provide ongoing support and encouragement and contacts as well for women who are actively seeking employment in the trades.

• 1545

The Chairman: Ms. Hawke, you were going to speak?

Ms Hawke: Yes. Last fall I developed a pre-employment program for women. It was not specifically looking at the trades area, but it was looking at assertiveness training and just exposing women to the resources available in the community. It was a two-week course, and I had over a hundred applicants for it although I could accommodate only ten people. It was a pilot project that I was hired to do. The women found it extremely satisfying and valuable. They formed a support group which still meets and six of those ten women are now working. They are employed in part time positions which is what they wanted. So in a community of this size with a response from a hundred women who wanted to take that sort of course, I think really it should be available on an ongoing basis.

The Chairman: Thank you. I want to go back to your comment about the bias that exists in Canada Manpower Centres.

Ms Bader: Canada Employment Centres.

The Chairman: Canada Employment Centres, you are right. You can tell how old I am getting; I remember the old terminology. Part of the testimony we have heard states that the systemic demand on employees of those centres, the staff performance criteria, the need to place lots of people is enormous; you know, to get promoted, you are going to have to demonstrate that you are good by placing lots of people in lots of jobs. Now because of that, indications are that at least some people feel that in some centres at least there is insufficient counselling. The client loads are so heavy and the push to succeed is so great that there really are no counselling services available. So that impression might contradict the time and effort put into talking somebody out of something that maybe they want to do.

I guess what I would like you to do is just give me some idea of whether you think the Canada Employment Centre in this region has sufficient staff and time really to sit down with a client and attempt to determine what should be done. The result may not be in agreement with what you think should be done, but at least do you think that the time and the professional skills exist to attempt that? Or do you think that the centres are short-changed in terms of the services they can provide to people seeking employment.

Ms Bader: Well, first of all, I would like to point out that the Canada Employment Centre here has been extremely

[*Traduction*]

Le président: Très bien. Les critères de sélection seront donc stricts, du moins au début.

Mme Bader: Oui. Les expériences de Regina et de Saskatoon ont également remporté beaucoup de succès. Il y a eu des désistements, mais pour des raisons très valables. Depuis, le taux d'emploi a été plus élevé. Les cours offerts à Regina et à Saskatoon ont été suivis de la création de groupes de femmes de métiers fournissant un appui, des encouragements et des conseils aux femmes cherchant un emploi dans les métiers.

Le président: Madame Hawke, vous alliez parler?

Mme Hawke: Oui. L'automne dernier, j'ai élaboré un programme préparatoire à l'emploi à l'intention des femmes. Il ne visait pas particulièrement les métiers, mais comprenait des cours sur la façon de s'affirmer et sur les ressources auxquelles ont accès les femmes dans la communauté. Il s'agissait d'un cours de deux semaines, et j'ai reçu plus de 100 demandes bien que je ne puisse en accepter que 10. C'était un projet pilote pour lequel j'avais été embauchée. Les femmes concernées l'ont trouvé extrêmement satisfaisant et valable. Elles ont créé un groupe de soutien qui se réunit toujours et six de ces dix femmes travaillent actuellement. Elles ont trouvé des emplois à temps partiel comme elles le souhaitaient. Étant donné que 100 femmes avaient exprimé le souhait de suivre ce cours, je crois qu'il devrait être établi de façon permanente.

Le président: Merci. J'aimerais revenir à vos observations sur les préjugés existant dans les Centres de main-d'œuvre du Canada.

Mme Bader: Les Centres d'emploi du Canada.

Le président: En effet. Vous pouvez constater que je vieillissais, je ne me souviens que des anciens termes. Certains témoins ont signalé que les employés de ces centres devaient faire face à une demande énorme et satisfaire certains critères de rendement pour obtenir des promotions. Ils devaient donc démontrer leurs compétences en plaçant le plus grand nombre de gens dans le plus grand nombre d'emplois. Étant donné ce fait, certaines personnes estiment qu'il n'y a pas assez de «counseling» dans certains centres. Le fardeau de travail est si lourd et la pression si grande que ces services n'existent pas vraiment. Il serait donc étonnant que ces employés prennent le temps de dissuader quelqu'un de choisir la catégorie qu'il souhaite.

Pourriez-vous me dire si les employés du Centre d'emploi du Canada de votre région sont assez nombreux pour avoir le temps de s'asseoir avec un client et discuter de son cas. Il se peut que les résultats en soient insatisfaisants, mais au moins ont-ils le temps et les compétences nécessaires pour tenter de le faire? Ou pensez-vous que ces centres ne peuvent offrir les services nécessaires aux gens cherchant du travail.

Mme Bader: Tout d'abord, j'aimerais signaler que le Centre d'emploi du Canada nous a grandement aidés à mettre sur

[Text]

co-operative in getting this course established; they really have been helpful. I think those comments must have been directed generally to Canada Employment Centres where, if you look at the records, you will likely see that the majority of women are placed in traditional roles and the majority of men are placed in equally traditional roles.

I cannot comment on what the workloads are, but I think probably they are subjected to the same kind of demands and stresses that a lot of government agencies are; consequently, the counselling component is not as satisfactory as we would all like it to be. Maybe it reflects the kinds of courses that are available and that the counsellors refer people to. Probably several factors act on it.

The Chairman: Okay. Thank you.

Ms Hawke: I would like to address that if I may. They are overworked. The counsellors are overworked and have something like 46 programs that they have to administer. They cannot even remember them all much less channel people into them. So they are overworked. Maybe one of the things the government could think about doing is establishing more out-reach services.

• 1550

The Chairman: Do you mean geographic locations or particular kinds of client populations?

Ms. Hawke: Client populations.

The Chairman: Client populations. I see. Could I ask Ms. Sette since she is associated with a native women's organization, are there particular problems that surface in your group that the committee should be aware of?

Ms. P. Settee (Representative of Association of West Central Native Women, and of the Pre-Trades Training for Women Advisory Committee, Prince Albert District Community Service Centre): Yes. I think all these issues that we have described in this paper can be said twofold for native women. I am President of the Association of West Central Native Women here. The employment opportunities for our women usually come under government grants of which the Prince Albert area received \$250,000. The target groups are women and natives, and consequently there are numerous native groups vying for the same dollars. I used to work for the Manpower department, and you know these grants come and go. We might apply for a grant this year but six months down the road whatever grant we have will have expired. We are still left with the same problems. It amounts to hidden unemployment. It may seem fine to keep us busy running around making application for grants but that approach does not address the employment problems.

One of the recommendations in our statement is that support services be made available to women who must maintain family responsibilities during their employment hours. A lot of our women are single parents and even if the opportunity exists for pre-trades or any other kind of training program there is still the day care and transportation problems. I

[Translation]

piéd ce cours. Je pense que ces commentaires s'adressaient aux Centres d'emploi du Canada en général ou, d'après les dossiers, on se rend compte que la majorité des femmes et des hommes sont placés dans des catégories d'emplois traditionnels.

Je ne puis vous parler du fardeau de travail, mais ils sont probablement soumis au même genre de demandes et de pressions que bien d'autres organismes gouvernementaux. Par conséquent, les services de «counselling» ne sont pas ce qu'ils devraient être. Cela dépend peut-être du genre de cours offerts et de ceux auxquels les conseillers renvoient les gens. Plusieurs facteurs entrent probablement en ligne de compte.

Le président: Très bien. Merci.

Mme Hawke: Permettez-moi d'ajouter quelque chose. Ils sont surmenés. Les conseillers ont une charge de travail trop lourde et ils doivent administrer environ 46 programmes différents. Ils ne peuvent même pas se souvenir de tous, encore moins des gens qu'ils y envoient. Le gouvernement devrait peut-être envisager de créer plus de services d'expansion.

Le président: Voulez-vous parler des endroits géographiques ou de créneaux de population particuliers?

Mme Hawke: De créneaux particuliers.

Le président: Je vois. Puisqu'elle travaille avec un organisme de femmes autochtones, pourrais-je demander à Mme Settee si vous rencontrez des problèmes particuliers dans ce groupe, problèmes dont vous voudriez informer le Comité?

Mme P. Settee (Représentante de l'Association des femmes autochtones du Centre-Ouest et du comité consultatif sur la formation des femmes, Centre des services communautaires du district de Prince-Albert): Oui. On peut dire que tous les problèmes exposés dans ce document doivent être multipliés par deux lorsqu'il s'agit des femmes autochtones. Je suis présidente de l'Association des femmes autochtones du Centre-Ouest. Nos femmes trouvent d'habitude des occasions d'emploi dans le cadre de projets subventionnés par le gouvernement qui donne dans la région de Prince-Albert environ \$250,000. Les groupes cibles sont les femmes et les autochtones, et il y a donc beaucoup de groupes autochtones qui se font concurrence pour cet argent. J'ai déjà travaillé pour le ministère de la Main-d'œuvre et je sais que ces subventions sont aléatoires. Il est possible d'obtenir une subvention une année mais de ne pas la recevoir l'année suivante, ce qui fait qu'on se retrouve avec les mêmes problèmes. C'est en fait du chômage caché. C'est peut-être très bien de nous garder occupées en nous faisant remplir des demandes de subventions, mais cela ne permet pas de résoudre les problèmes.

Dans une de nos recommandations, nous voulons que des services de soutien soient mis à la disposition des femmes qui ont des responsabilités familiales, durant les heures de travail. Beaucoup de femmes sont des parents uniques, et même s'il avait des programmes de formation à leur disposition, elles auraient toujours des problèmes de transport et de garderie. Je

[Texte]

believe it was Mr. Lonsdale who spoke about the problem in Halifax. I think the black people in Halifax are experiencing the same kind of discrimination when it comes to meaningful employment. I think you people as MPs have a responsibility to listen to our very real social problems. Mr. Bender addressed some but I can speak from personal experience. That is probably best. I am a graduate from a university; I have been unemployed for seven months. Fortunately I do not have any dependants. So I understand what women are going through who do not have training or education have four or five children and are single parents.

Another example is the strike happening right here in Prince Albert. The majority of those people are women striking for a very basic living wage. They are not asking for a lot. I do not suppose any of you people ever have had to live on a minimum wage and raise a family. It is usually the woman who finds herself stuck into that situation because of tradition or whatever. But there are very real problems out there which are not going to get better unless our MPs start listening to us.

The Chairman: We hear you. Whether we are listening or not remains to be discovered. The kind of information we gather as we cross the country tends to be from sophisticated organizations which do not speak from personal experience in the way you have. One of the things that stands out more clearly in my mind today than it did, say, last Sunday, are the memories from my memory bank for twenty, thirty, forty years back of some of the experiences that happened then to me in different parts of Alberta where I lived. But the situation today on reservations in terms of basic education as I have seen it in the last couple of years is not great, but I believe it is considerably better than it was ten years ago, or twenty years ago. We must have, I think, in the northern part of all western provinces a very high proportion of the people born at a time when getting a basic education was not easy, and now they find themselves in the position of raising families and trying to be part of a workforce without that basic education. I make that analysis, but would you concur in that? Would you agree that in this region of the country, there is a need for basic education and for a long term kind of training and support to enable people really to get to the position where they can participate meaningfully? Do you think that such a need is higher in this part of the country than maybe in most other parts?

• 1555

Ms. N. Green (Representative, Pre-Trades Training for Women Advisory Committee, Prince Albert District Community Service Centre): Yes. I would agree with that. But while you may be able to get the basic education and training for the native people, there are other problems they encounter when going out among the public to find jobs. You do not find many native people in public places like grocery stores, chain stores, banks. There has to be some type of affirmative action to get more native people in employment in these areas. They probably face discrimination. Definitely it is there all the time,

[Traduction]

crois que c'est M. Lonsdale qui a parlé de ce problème à Halifax. Je crois que les Noirs d'Halifax se trouvent dans la même situation lorsqu'il s'agit d'obtenir un travail intéressant. Il incombe aux députés d'écouter ce que nous avons à dire au sujet de nos problèmes sociaux qui sont très réels. M. Bender en a mentionné quelques-uns, mais je peux vous parler d'expérience. Cela vaut probablement mieux. J'ai un diplôme universitaire, mais je suis en chômage depuis sept mois. Heureusement, je n'ai personne à ma charge. Je comprends donc ce que ces femmes doivent supporter alors qu'elles n'ont même pas la formation ou l'instruction nécessaire et doivent subvenir seules aux besoins de quatre ou cinq enfants.

Il y a également eu une grève ici à Prince-Albert. La majorité des grévistes étaient des femmes qui voulaient obtenir un salaire vraiment minimum. Elles ne demandaient pas beaucoup. Je ne crois pas qu'il y en ait ici qui aient déjà eu à vivre et à élever une famille avec un salaire minimum. C'est d'habitude la femme qui se trouve dans ce genre de situation, pour des raisons traditionnelles ou autres. Il y a cependant des problèmes très réels qui se posent et qui ne feront que s'aggraver si les députés ne commencent pas à faire quelque chose.

Le président: Nous vous écoutons. Quant à savoir si nous avons bien compris, cela reste à voir. Le genre de renseignements que nous recueillons partout au pays ont tendance à nous être fournis par des représentants d'organismes plus structurés qui ne parlent pas d'expérience comme vous. Mes souvenirs les plus vivants sont non pas les souvenirs de ce que j'ai fait dimanche dernier, mais plutôt mes souvenirs d'il y a vingt, trente ou quarante ans, et des expériences que j'ai vécues à ces époques, dans différentes régions de l'Alberta. Cependant, pour ce qui est de l'instruction élémentaire, la situation n'est pas des plus brillantes, d'après ce que j'ai pu voir ces dernières années. Je crois cependant qu'elle s'est grandement améliorée depuis 10 ou 20 ans. Dans le Nord de toutes les provinces de l'Ouest, il y a une très forte proportion de personnes qui sont nées alors qu'il n'était pas facile d'obtenir une instruction élémentaire et qui doivent maintenant élever des familles et essayer de s'intégrer au marché du travail sans avoir d'instruction. Êtes-vous d'accord pour dire que dans cette région du pays, il est nécessaire d'offrir une instruction élémentaire et des services de soutien et de formation à long terme pour permettre à la population d'acquérir les connaissances qui lui permettront vraiment de participer à la vie sociale? Croyez-vous que cela soit plus nécessaire ici que dans d'autres parties du pays?

Mme N. Green (représentante, Pre-Trades Training for Women Advisory Committee, Prince Albert District Community Service Centre): Oui, je serais d'accord avec-vous. Même si l'on peut offrir plus d'instruction et de formation aux autochtones, il n'en demeure pas moins que d'autres problèmes les empêcheront de trouver du travail. On ne trouve pas beaucoup d'autochtones dans les lieux publics comme les épiceries, les grands magasins et les banques. Il faudra adopter des plans d'action positive pour que les autochtones puissent être acceptés dans ces secteurs. Ils font probablement face à de

[Text]

whether hidden or out in the open. I do not know what the answer is. Even with training and education and other help there remains this other problem of discrimination that every native person faces in the country. I do not know when or how that problem can be solved, but it is always there.

The Chairman: So the training would help, but that is not the total answer. A change is needed in attitudes in society.

Ms Green: Yes, that has to be changed at some point. We do have anti-discrimination laws for native people, for women, for the physically handicapped, but there is still the educating of the public that has to be achieved somewhere along the line. Society needs to be shown that native people, minority groups, women, are able to do whatever the job is they would like to do. And they should be given that opportunity.

The Chairman: Thank you. Would you be helpful for another minute or two, and tell us as best you can just in terms of your regional experience the occupations that seem pretty much closed. Already you have indicated that the retailing occupations are difficult for native people to break into. Are there any broader occupational groups where you feel that this sort of hidden barrier is strong? Perhaps there are some areas where it is not, I guess. I do not know. Do you think you could help us understand and put on the public record some of the classes of occupations that seem to be available and open without as much prejudice? And then perhaps you could comment on the other side of it, those that seem really difficult to break into. We would appreciate that.

Ms Green: Well, okay. But I am speaking just from my own experience of seeing people in the different public sectors of employment. I suppose the areas of teaching is another field. There are not many native people employed as teachers. A lot of qualifications are required for certain jobs such as those I see as teacher aides the people should not have to be as qualified as a teacher. There is a requirement for these in certain public schools and separate schools. I am just speaking for Prince Albert because I am aware of instances that have happened, and where a native person probably would do a better job in dealing with certain schools where there is a majority of native people. Most probably they would do a better job in fact than non-native people who are employed as teachers. They would be able to understand the problems that native children encounter while growing up as compared with a non-native child's experiences. That is one area.

• 1600

Then also there is social work. A lot of times native people working in that field would probably be able to help the native clientele more than would a non-native person. A native client likely would feel more comfortable talking to a native social worker who would probably be able to relate better to his or her problems whether they were social, home, or work difficulties. So I question the educational requirements for native people to serve as social workers. A Master's degree in social

[Translation]

la discrimination; qu'elle soit cachée ou ouverte, elle est toujours présente. Je ne sais pas quelle est la solution. Même avec de la formation et de l'instruction, il y a toujours le problème de la discrimination pour les autochtones. Je ne sais pas quand ou comment on pourra résoudre ce problème, mais il est toujours présent.

Le président: La formation vous serait donc utile, mais ce n'est pas une panacée. Il faudrait que les habitudes changent dans la société.

Mme Green: Oui, il faudra bien qu'elles changent. Nous avons des lois qui interdisent la discrimination envers les autochtones, envers les femmes, envers les handicapés physiques, mais il n'en reste pas moins qu'il faut éduquer la population si l'on veut obtenir des résultats. Il faut montrer à la société que les autochtones, les groupes minoritaires, les femmes, sont capables de faire toutes les tâches qu'ils voudront bien assumer, et qu'il faudrait leur donner l'occasion de le prouver.

Le président: Merci. Pourriez-vous rester encore quelques minutes pour nous dire, en tenant compte de votre expérience régionale, quelles sortes d'emplois semblent leur être interdits? Vous avez déjà dit qu'il était difficile pour les autochtones d'obtenir des emplois dans les magasins de détail. Y a-t-il des groupes d'emplois plus étendus qui imposeraient une sorte de barrière à cet égard? Pensez-vous que vous pourriez nous aider à comprendre la situation et à faire consigner au compte rendu certaines catégories d'emplois qui semblent ouvertes à tous sans préjugés? Pourriez-vous ensuite nous dire l'envers de la médaille, c'est-à-dire les emplois qu'il est extrêmement difficile d'obtenir? Nous l'apprécierons beaucoup.

Mme Green: Très bien. Je ne peux parler que de mon expérience, d'après les personnes que j'ai vues dans les différents secteurs de l'emploi. Je suppose qu'on pourrait mentionner l'enseignement. Il n'y a pas beaucoup d'autochtones qui sont employés comme professeurs. Il faut certes beaucoup de qualifications pour certains emplois comme ceux-là mais j'imagine que comme adjoint, il y en a qui n'auraient pas beaucoup de difficultés à se qualifier comme professeurs. Ils en auraient besoin dans certaines écoles publiques ou séparées. Je ne parle que de Prince Albert, parce que je sais qu'il y a eu des cas où des autochtones auraient probablement mieux fait l'affaire. Il est fort probable qu'ils feraient mieux l'affaire qu'une personne qui n'est pas autochtone dans une école où la majorité est autochtone. Ils pourraient mieux comprendre les problèmes des enfants autochtones en pleine croissance. C'est un secteur où on pourrait faire quelque chose.

Il y a ensuite le travail social. S'il y avait des autochtones qui travaillaient dans ce domaine, ils pourraient probablement mieux aider les clients autochtones qu'une personne qui ne l'est pas. Un client autochtone se sentirait plus à l'aise s'il parlait à un travailleur social autochtone également et lui confierait probablement plus facilement ses problèmes. Je trouve donc qu'il n'est pas vraiment nécessaire que les autochtones aient des qualifications aussi élevées pour travailler comme travail-

[Texte]

work, or a degree in social work of any kind, are awards which few native people have, yet they probably would do a better job in social work areas among their own people. These are things I have noticed just as in my day-to-day work. I do not know if that answers your question. I did not come here prepared to sit on this panel.

The Chairman: No. I recognize that. I appreciate it. But we have found as we go across the country that in many cases the most meaningful information we obtain and the best understanding that is developed comes from witnesses' answers to questions that have not been rehearsed but come out of their own experience. They deal with reality. Any brief prepared on behalf of an organization tends to have a different flavour. Its contents should be attended to also of course but to learn of the personal experiences of people, I think, constitutes a large part of the reason for our travelling around Canada. May I ask you to go on for a minute, please? Where do native women find jobs in the City of Prince Albert then? I understand that you have not been able to get a job for seven months, but some native women may be working. What kinds of jobs are they doing?

Ms. Green: Basically, I think with native organizations. We have the Association of West Central Native Women here. We have Métis organizations, and some like the Native Co-ordinating Council which employ a lot of native women. Some are employed probably with the Department of Indian Affairs, but mostly in the clerical area. I think there is one education counsellor within Prince Albert. I am speaking only for Prince Albert. There are some other organizations. I work for the provincial government as a human rights officer. I do not know where other jobs might be. There are a lot of jobs out there, mostly in the clerical area, I would say, and probably in waitressing and that type of work; hotels. And unemployed.

The Chairman: And unemployed. Now native men in this area, what kinds of jobs are they able to get?

Ms. Green: Well, I would see native men probably in semiskilled or unskilled areas. There are a lot of men who work in those same native organizations or others like the Métis Society of Saskatchewan and probably the Federation of Saskatchewan Indians. What usually happens is that they go into these jobs in one of the short term training deals, and nothing ever happens. Once the training session is over, and if there are no more jobs available, these men are unemployed and out looking for work. So without educational qualifications a native person does not have a very good chance, in addition to which they encounter the double standard of being discriminated against also.

• 1605

Ms. Settee: I would like to comment here. Native people are the first to be let go and the last to be hired. So in times of

[Traduction]

leur social. Il n'est pas nécessaire qu'ils aient une maîtrise ou un diplôme en travail social parce que de toute façon il y a peu d'autochtones qui en ont déjà, alors que ce sont eux qui pourraient probablement faire le plus de bien dans ces secteurs. Ce sont là les choses que j'ai remarquées dans mon travail au jour le jour. Je ne sais pas si cela répond à votre question. Je n'étais pas préparé à répondre à cette question.

Le président: Non, je m'en rends compte. Nous avons cependant constaté que dans de nombreux cas, les renseignements les plus utiles nous viennent de témoins qui répondent en se fiant à leur propre expérience à des questions qu'ils n'ont pas préparées. Ils touchent vraiment à la réalité. Tout mémoire préparé ou non d'un organisme a tendance à présenter la situation sous un jour différent. Il faut toujours en étudier la teneur, évidemment, mais c'est en grande partie pour apprendre quelles ont été les expériences personnelles de nos gens que nous avons décidé de voyager à travers le Canada. Puis-je vous demander de continuer un instant s'il vous plaît? Dans quels secteurs les femmes autochtones trouvent-elles des emplois dans la ville de Prince-Albert? Je crois que vous-même n'avez pas pu obtenir d'emploi depuis au moins 7 mois, mais il doit bien y avoir des autochtones qui travaillent. Quelles sortes d'emploi ont-elles?

Mme Green: Elles travaillent surtout pour les organismes autochtones. Il y a l'Association of West Central Native Women. Nous avons des organisations de Métis et d'autres organismes comme le Native Co-ordinating Council qui emploie beaucoup de femmes autochtones. Certaines sont probablement à l'emploi du ministère des Affaires indiennes, mais la plupart travaillent à des tâches administratives. Je crois qu'il y a un conseiller en éducation à Prince-Albert. Je ne parle toujours que de Prince-Albert. Il y a également d'autres organismes. Je travaille pour le gouvernement provincial en tant qu'agent des droits de la personne. Je ne sais pas où l'on pourrait trouver d'autres emplois. Il y a beaucoup d'emplois disponibles mais ce sont surtout des emplois administratifs ainsi que des emplois comme le service de table, dans les restaurants et les hôtels, etc.

Le président: Il y a le chômage. Passons maintenant aux hommes autochtones, quelles sortes d'emplois peuvent-ils obtenir?

Mme Green: Je crois que les hommes autochtones sont en général des ouvriers non qualifiés ou semi-spécialisés. Il y a beaucoup d'hommes qui travaillent pour les organismes autochtones comme la Société des Métis de la Saskatchewan et probablement la Fédération des Indiens de la Saskatchewan. C'est ce qui se passe en général dès qu'ils obtiennent ces emplois dans le cadre d'un programme de formation à court terme, et qu'il n'en restera jamais rien. Une fois que la formation est terminée, il n'y a pas d'emplois disponibles et ces hommes se retrouvent en chômage et doivent chercher un autre travail. Sans avoir des qualifications d'instruction, les autochtones n'ont pas grand chance, surtout qu'ils doivent en plus faire face à la discrimination.

Mme Settee: Je vais faire une observation, si vous me le permettez. Les autochtones sont les premiers à être mis à pied

[Text]

government cutbacks like we are facing in this province in the area of social services, this particular class of people including women will be the first to have to go on the dole. So I think that answers your question about where are native people in terms of employment.

The Chairman: Thank you. Mr. Lonsdale, you have no further questions? No? I would like to continue but we have other witnesses we must hear. I hope you will stay with us. We may have time later on for more discussion. Thank you very much for appearing before us.

Some people have just come in. At the moment we have knowledge of one more group to appear, the Federation of Saskatchewan Indians. Is that group here? If there is anybody else who would like to appear as a witness before the committee, would you just raise your hand. So there are two others. Okay. We are going to recess the committee for a couple of minutes now for technical reasons. Our console operators cannot see who is speaking in order to surch the right mike on and there is a danger that we are not getting the kind of record we will need. So we will now take a two-minute break, move the tables back just slightly, and then we will continue. Thank you. May I have your indulgence for two minutes please.

• 1606

The Chairman: I will call the meeting back to order. The agenda I have before me shows Mr. Steers as our next witness, Mr. Van Every is to follow Mr. Steers, and the Federation of Saskatchewan Indian will be next. If there is still anyone in the audience who would like to talk to us, please advise one of our staff members within the next few minutes. Mr. Steers, would you come forward to the microphone, please. Please identify yourself for the record and indicate whether you represent a group or you are speaking as a private citizen. If the latter case is correct, please "identify the locale, that is whether you are" from Prince Albert or some other place.

Mr. R. Steers (Counsellor on Special Needs): Thank you. My name is Reg Steers, and I am speaking as a private citizen. I work here in Prince Albert dealing with handicapped and "special needs" people. I would like to expand upon a point that was brought out near the end of Mr. Bender's presentation. I refer to that part which dealt with short term and long term subsidies and that kind of thing. Now several times I have had successful placements with an employer of handicapped people who could function only at a 60 per cent or 70 per cent level, whatever it happened to be. Now as soon as the economy turned down or something, they were the first let go, because they could never hope to function at 100 per cent. For example, if an employer needed somebody to back up another individual, he would hire somebody who could do both jobs rather than a handicapped person who could do one job very well but was limited to that.

[Translation]

et les derniers à être engagés. Lorsqu'il y a des restrictions gouvernementales, comme il y en a en ce moment dans la province, dans le secteur des services sociaux, cette catégorie, y compris les femmes, sera la première à être mise à pied. Je pense donc que cela répond à votre question au sujet des autochtones et de l'emploi.

Le président: Merci. Monsieur Lonsdale, avez-vous d'autres questions? Non? Je voudrais bien poursuivre mais nous avons d'autres témoins à entendre. J'espère que vous resterez avec nous. Nous aurons peut-être plus tard le temps de discuter de façon plus approfondie. Merci beaucoup d'avoir comparu devant nous.

Certaines personnes viennent d'entrer. Nous savons qu'un autre groupe doit comparaître, la Fédération des Indiens de la Saskatchewan. Ce groupe est-il présent? S'il y a quelqu'un d'autre qui voudrait comparaître à titre de témoin devant le comité, veuillez lever la main. Il y en a deux autres? D'accord. Nous allons faire une pause de quelques minutes pour des raisons techniques. L'opérateur de la console ne peut pas voir qui parle et ne peut donc pas ouvrir les micros. Il est possible qu'on n'enregistre pas les témoignages dont nous aurons besoin. Nous allons donc faire une pause de deux minutes, reculer les tables un petit peu et nous reprendrons ensuite. Merci. Puis-je avoir votre indulgence pendant deux minutes, s'il vous plaît.

Le président: La séance est de nouveau ouverte. Selon mon ordre du jour, M. Steers est le témoin suivant, puis ce sera M. Van Every et la Fédération des Indiens de la Saskatchewan. S'il y a quelqu'un d'autre qui voudrait nous parler, qu'il en informe un des membres de notre personnel d'ici quelques minutes. Monsieur Steers, voulez-vous venir au micro, s'il vous plaît? Veuillez vous identifier pour le compte rendu et nous dire si vous représentez un groupe ou si vous parlez en votre nom personnel. Si c'est le cas, veuillez également identifier l'endroit, c'est-à-dire nous dire si vous êtes de Prince-Albert ou d'ailleurs.

M. R. Steers (Conseiller en besoins spéciaux): Merci. Mon nom est Reg Steers et je parle à titre personnel. Je travaille à Prince-Albert avec des handicapés et des personnes ayant des besoins spéciaux. Je voudrais donner des détails au sujet d'une question qui a été soulevée vers la fin de l'exposé de M. Bender. Je veux parler de la partie qui traitait des subventions à court et à long terme. J'ai à plusieurs reprises réussi à placer des personnes handicapées qui ne pouvaient fonctionner qu'à 60 ou 70 p. 100. Dès qu'il y avait ralentissement de l'économie, ils étaient les premiers à être mis à pied, parce qu'on ne pouvait jamais compter qu'ils fonctionneraient à 100 p. 100. Si un employeur a besoin de quelqu'un pour appuyer une autre personne, il engagera plutôt quelqu'un qui peut faire les deux emplois qu'un handicapé qui ne pourrait faire qu'un emploi de façon limitée même s'il le fait très bien.

[Texte]

[Traduction]

• 1610

And what I would like to see is a long term, perhaps a lifetime, subsidy of a handicapped person. For example, if he was 60 per cent efficient, the employer would be subsidized for the other 40 per cent for as long as he kept the individual employed. Now this could be either in a cash subsidy or in a tax credit, or any other form that would make it worth an employer's while to help the situation by hiring the handicapped. Now in a great many cases I have seen employers whose hearts were in the right place and they would do as much as they could but, as I said, as soon as the economy turned against them they would hire somebody that could do two jobs rather than just one. So that in essence is my idea.

The Chairman: Thank you very much. That is a novel suggestion.

Mr. Lonsdale: I think that is a point well taken and certainly should be considered.

The Chairman: Thank you very much Mr. Steers.

We will hear Mr. Van Every next. Please state your name and whether or not you represent a group, please.

Mr. E. van Every (Representative, Information Office Institute for the Development of Indian Government, Prince Albert, Saskatchewan): Yes. My name is Ernest Van Every and I represent the Institute for the Development of Indian Government. I would like to start out a little bit on a personal note which will lead into my employer's area. When I was young, going to school, and when I was being trained, I had this feeling that I was not quite as good as everyone else. I always had this feeling that perhaps if I'd been born a shade different, skinwise, I would be able to function better. I would be able to feel that I was in command of my situation. Consequently, it took me a little bit longer to bloom than most, and I ended up recognizing that skin colour does matter quite a bit as far as commerce goes. As far as politics goes, it matters a little less, but it is still there.

I also noticed with myself and with others that while I was being trained and while I was being taught and while I was ingesting this information, I always seemed to accept anything I was told or given by a non-Indian person faster than something that was given to me by my own people, simply because I felt that they displayed the "Great White Father" image—that type of thing. It was an unhealthy situation.

But I have found that as time went on things were beginning to change. And this is one of the things that really makes me feel good about becoming employed with the IDIG. To see a national group like the National Indian Brotherhood take over an organization with such tremendous potential makes me realize even more that we do not have to take a back seat to anyone. I guess in a way each person grows from his or her experiences and I think I have grown from this.

• 1615

To introduce the Institute, we received a mandate not too long ago from the National Indian Brotherhood, to be used for

Je voudrais donc qu'il y ait une subvention à long terme, et peut-être même à vie, pour les personnes handicapées. S'il peut fonctionner à 60 p. 100, on devrait subventionner l'employeur à raison de 40 p. 100 tant et aussi longtemps qu'il gardera cette personne à son emploi. Cette subvention pourrait prendre la forme d'un montant en espèce ou d'un crédit fiscal ou toute autre forme qui pourrait inciter un employeur à engager un handicapé. J'ai souvent vu des employeurs qui avaient du cœur et qui auraient voulu faire beaucoup plus, mais qui, dès qu'il y avait ralentissement de l'économie étaient obligés d'engager des gens qui pouvaient faire deux emplois plutôt qu'un seul. C'est à peu près ce que je voulais dire.

Le président: Merci beaucoup. C'est quelque chose d'assez nouveau.

M. Lonsdale: Je pense que votre proposition devrait être prise en considération.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Steers.

Nous entendons maintenant M. Van Every. Veuillez nous dire votre nom et si vous représentez un groupe s'il vous plaît.

M. E. Van Every (Représentant, Bureau de l'Information, Institute for the Development of Indian Government, Prince Albert, Saskatchewan): Oui. Je m'appelle Ernest Van Every et je représente l'Institute for the Development of Indian Government. Je vais commencer par une note personnelle qui me permettra de passer à la question de l'emploi. Lorsque j'étais jeune et que j'allais à l'école, j'avais l'impression que je n'étais pas aussi bon que les autres. J'ai toujours eu cette impression que j'étais peut-être né différent et que si j'avais été d'une autre couleur, je m'en trouverais peut-être mieux. Je pourrais peut-être me donner l'impression de maîtriser la situation. Par conséquent, il m'a fallu un peu plus de temps que les autres pour m'épanouir et j'ai fini par comprendre que la couleur de ma peau n'a rien à voir avec le commerce. Pour ce qui est de la politique, cela ne compte pas beaucoup, mais c'est toujours un facteur quand même.

J'ai également remarqué quand j'étais à la formation, à l'école ou ailleurs, que j'avais tendance à accepter beaucoup plus rapidement ce que les non-Indiens me disaient que si c'était quelque chose qui m'était enseigné par mes frères, tout simplement parce qu'ils cadraient avec l'image «du bon grand-père blanc, etc.» C'était une situation malsaine.

J'ai cependant constaté qu'avec le temps, les choses commencent à changer. C'est quelque chose qui me fait chaud au cœur maintenant que je suis à l'emploi de l'IDIG. Je vois maintenant un groupe national comme la Fraternité nationale des Indiens prendre en charge un organisme avec un tel potentiel, me fait comprendre encore plus qu'il n'est pas nécessaire de céder la place à qui ce soit. Je suppose que tout le monde tire une leçon de ses propres expériences, et je pense que j'en suis sorti enrichi.

À propos de l'institut, nous avons reçu il n'y a pas bien longtemps un mandat de la Fraternité nationale des Indiens,

[Text]

research, development, planning and training for the implementation of Indian government. Now a meeting of Indian government does not mean that we Indians are going to take over everything and "you guys" are going to go on the reserves, et cetera. What we mean is being able to control our own destinies: in terms of power, instead of the minister having total power over us, we want to take it back to the Indian community; in terms of authority, instead of the federal bureaucrats telling our communities what they must do, that right goes back to the Indian governors; in terms of process, from crisis-oriented situations to long term planning; in terms of finance, instead of departmental priorities, let us relate it back to the Indian needs and priorities; in terms of orientation, instead of a welfare orientation on a reservation, let us promote a developmental orientation; and in terms of resources, instead of them being utilized at the discretion of the bureaucrats, let us secure the situation by legislation.

The Institute is a training institute, and undertakes the development of programs to help communities learn different things such as housing, or taking over their own education processes. The Institute works on the premise that what is really needed now is a human resource. And to relate it to the format here today, I would say that it is an institution that is helping in its own little one-dimensional way the unemployment problems on the reserve. There should be more. There always is room for more, but I feel that perhaps this is a good beginning. However long it has taken, it is still a beginning. Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Van Every. I met you briefly at lunch. As I understand it, one of the functioning principles of your group is to take training into locations where it is needed rather than to force people to travel for instance from a reserve to a city for training. As much as you can you try to take the training to where people live. Just for clarification of the record, is that one of the principles?

Mr. Van Every: Yes, it is. And also to try as much as possible to tailor that training to the specific needs of each community. In that way the individuality of each community is retained; it is not thought of merely as just another community.

The Chairman: Mr. Lonsdale; no questions at this time? Thank you very much, Mr. Van Every. Chief Solomon Sanderson and colleagues, if we could have you move up front, please. Kindly begin by identifying each person for the record. Maybe they could introduce themselves and, if they have a particular perspective or there is a particular part of your group that they represent, they might indicate that. It will help our console operators.

• 1619

• 1620

The Chairman: I will just run over some things I mentioned at the beginning because you were not here. The official records of the House of Commons must be kept in the form of

[Translation]

afin de faire de la recherche et du développement, de la planification et de la formation en vue de la création d'un gouvernement indien. La convocation d'un gouvernement indien ne veut pas dire que les Indiens vont prendre tout en main et que les autres resteront dans les réserves, et cetera. Nous voulons tout simplement pouvoir être maîtres de nos propres destinées plutôt que de laisser le ministre nous gouverner. Nous voulons que notre sort soit confié aux Indiens et à la collectivité indienne, que ce soit elle qui ait l'autorité plutôt que les bureaucrates fédéraux qui nous disent ce qu'il faut faire. On en revient aux gouverneurs indiens. Nous voulons que les processus, la planification en cas d'urgence et à long terme, les finances, les priorités du ministère, et ainsi de suite, tiennent compte des besoins et des priorités des Indiens, et qu'au lieu d'avoir une mentalité d'assistés sociaux, les gens qui vivent dans les réserves soient poussés à la mise en valeur et à l'exploitation de leurs propres ressources.

L'Institut est un institut de formation qui met au point des programmes visant à aider les collectivités à s'informer sur des sujets comme le logement, ou l'éducation. L'Institut part de l'hypothèse que nous avons surtout besoin maintenant de ressources humaines. Pour en revenir au sujet débattu aujourd'hui, je dirais que c'est un institut qui s'efforce de réduire, avec les moyens réduits dont il dispose, les problèmes du chômage dans les réserves. Il faudrait faire plus. On peut toujours faire plus, mais je crois que c'est un bon début. Même si cela a pris beaucoup de temps, c'est un bon début. Merci.

Le président: Merci, monsieur Van Every. Je veux avoir un petit entretien avec vous au déjeuner. Si j'ai bien compris, l'un des principes pratiqués par votre groupe c'est d'offrir de la formation là où elle est nécessaire, plutôt que de forcer les gens à se rendre en ville pour l'obtenir. Autant que possible, vous essayez de former les gens là où ils vivent. Pour le compte rendu, pouvez-vous me préciser si c'est bien là un de vos principes?

M. Van Every: Oui. Nous essayons également autant que possible d'adapter la formation aux besoins précis de chaque collectivité. Chaque collectivité est ainsi formée en fonction de ses besoins propres, et non comme s'il s'agissait tout simplement d'une autre collectivité.

Le président: Monsieur Lonsdale, pas de question? Merci beaucoup, monsieur Van Every. Chef Solomon Sanderson et ceux qui l'accompagnent, veuillez vous avancer s'il vous plaît. Je voudrais que vous commenciez par identifier tout le monde, pour le compte rendu. Ils pourraient peut-être se présenter eux-mêmes et préciser s'ils veulent nous faire part d'un point de vue particulier. Cela aiderait beaucoup les préposées à la console.

Le président: Je vais répéter certaines des choses que j'ai dites au début car vous n'y étiez pas. Les délibérations des comités sont transcrites telles quelles dans les deux langues

[Texte]

verbatim transcripts of committee hearings in both official languages, French and English. To accomplish that when we are on a trip like this, it is necessary that the comments you make be made into a microphone. If they are not, then they will not be recorded and kept. Now, when it is each person's turn to speak, or if you wish to speak, please turn the mike directly towards your face and speak right into it. There is one mike between two people, but please try to remember to turn it, so that you do speak directly into it and the comments you are about to make can be placed on the record. Perhaps we can start at the far left of the table and have people in turn introduce themselves and give us some idea of which part of the organization they are going to speak to. That is necessary so that our operators know which mike to turn on when somebody is going to speak. Until the red light goes on, you are not being recorded, so if you will delay for just a second until you can make sure the red light is on and then speak, we will get all the words. Okay?

Chief Solomon Sanderson (Chief, Federation of Saskatchewan Indians): Mr. Chairman, I will introduce myself as Chief Sol Sanderson of the Federation of Saskatchewan Indians. We do have a number of presentations to make, participation in which will be undertaken by my assistant Cliff Starr, by Steve Pooyak, Second Vice-President of our federation and in charge of economic development; Chuck Thomas, program director for the Indian Probation Program of our federation, by Albert Cameron, Principal of the Saskatchewan Indian Community college and by Laura Wasacase, academic counsellor for the Saskatchewan Indian Federated College.

The Chairman: Thank you very much. We will go back now to Chief Sanderson. Maybe we should settle one other thing. We can go either way; after each presentation, we could ask some questions perhaps for clarification or we could wait until the entire presentation is over and then have a question period. In your judgment which approach will be the most effective to create a clear record?

The Chief Sanderson: Since we have tabled a lot of paper with you, maybe the questions should come after all the presentations are made, if you do not mind.

The Chairman: No, we do not mind. We would just like to get it clear before we start. Please direct us from this point.

The Chief Sanderson: Fine. We will start off with our colleges and ask Oliver Cameron, who is the Principal of the Saskatchewan Indian Community College to speak first. Then the presentation from the Federated College by Miss Wasacase will follow.

The Chairman: Okay.

Mr. O. Cameron (Principal, Saskatchewan Indian Community college): Mr. Chairman, thank you. I will start with just a brief history of the Indian Community College. The 69 Indian bands in Saskatchewan gave the organization the mandate to develop and deliver through the Indian Community College specified training programs designed to meet the needs of

[Traduction]

officielles, l'anglais et le français, c'est ce qui constitue les dossiers officiels de la Chambre des communes. Pour ce faire, il est nécessaire que vous parliez dans un microphone, surtout lors d'un voyage comme celui-ci. Autrement, vos propos ne seront pas enregistrés. Lorsque c'est votre tour de parler, tournez le micro vers vous et parlez directement vers celui-ci. Il y a un micro pour deux personnes, mais essayez de vous rappeler de le tourner vers vous, afin que vos propos puissent être enregistrés. Nous pourrions peut-être commencer à l'autre bout de la table à gauche en demandant à chacun de se présenter en nous disant sur quelle partie de l'organisation porteront ses propos. C'est nécessaire pour que nos opérateurs sachent quel micro brancher lorsqu'une personne prendra la parole. Il y a une lumière rouge qui s'allume lorsque le micro est ouvert; si la lumière n'est pas allumée, vous n'êtes pas enregistré, alors attendez quelques secondes et assurez-vous que cette lumière soit allumée avant de parler, de cette façon, rien ne sera perdu. Cela va?

Chief Solomon Sanderson (Chef, Fédération des Indiens de la Saskatchewan): Monsieur le président, je suis le chef Sol Sanderson de la Fédération des Indiens de la Saskatchewan. Notre groupe aura plusieurs exposés auxquels participeront mon adjoint Cliff Starr, Steve Pooyak, deuxième vice-président de la Fédération et responsable de l'Expansion économique, Chuck Thomas, directeur du programme des libérations conditionnelles des Indiens dans notre fédération, Albert Cameron, principal du Collège communautaire Indien de Saskatchewan et Laura Wasacase, conseillère pédagogique pour le "Saskatchewan Indian Federated College".

Le président: Merci beaucoup. Nous allons maintenant revenir au chef Sanderson. D'abord, nous ferions peut-être bien de fixer la façon dont nous allons procéder. Nous pourrions poser des questions après chaque exposé ou nous pourrions attendre que tous les exposés aient été présentés avant de poser des questions. A votre avis, quelle serait la démarche la plus efficace afin d'avoir un compte rendu clair?

Le chef Sanderson: Si vous êtes d'accord, étant donné que nous avons déposé beaucoup de documents, il voudrait peut-être mieux attendre après les exposés pour poser les questions.

Le président: Nous sommes d'accord. Nous voulions simplement éclaircir ce point avant de commencer. A partir de maintenant, c'est à vous de jouer.

Le chef Sanderson: Très bien. Nous allons commencer par nos collègues en demandant à Oliver Cameron, principal du Saskatchewan Indian Community College de commencer. Il sera suivi de Mlle Wasacase qui présentera l'exposé du Federated College.

Le président: Très bien.

M. O. Cameron (principal, (Saskatchewan Indian Community College): Merci, monsieur le président. Je vais d'abord vous donner un bref historique du Indian Community College. Par l'intermédiaire du Collège communautaire, les 69 bandes indiennes de la Saskatchewan ont donné à l'organisation le mandat d'établir et d'offrir des programmes de formation

[Text]

Saskatchewan Indians. In particular the mandate that I have as the director of the Indian Community College is to provide adult training for treaty Indians on the reserves or treaty Indians living on crown lands. There are 133 reservations in Saskatchewan and since ours is the only Indian Community College in the province, there does exist a wide, geographic problem. Since I was told to be brief I will try my best to comply. I am always told that!

You will note, Mr. Chairman, in our presentation that the Indian population of the province has grown very rapidly and is likely to double in the next ten years. At present over half the Indian population is under the age of 16 and, if present population trends continue, the number of Indian children in school in the future will approximate the number of non-Indians; for example, in the City of Saskatoon, by 1990 the number will rise to 2,000. That is a good example of why we expect the Indian student population generally will be equivalent in total to the non-Indian students in Saskatoon.

Now this high proportion of youth poses serious consequences for the future, and I think we have to start dealing with the problem now. The number of Indian people looking for work will increase by approximately 70 per cent in the next ten years, and this will represent approximately 20 per cent of the projected labour force in the nineteen eighties. If there is as little employment available at that time as there is now, the demand for job training and social services is going to increase very, very sharply. This is especially true in terms of northern development as well as with regard to the skilled manpower needs in the province as a whole. I'm talking entirely of treaty Indians.

The Indian population of Saskatchewan is under-educated in terms of accredited qualifications and this impairs their ability to obtain meaningful employment. The unemployment rate of Indian people is approximately 80 to 85 per cent at any given time. Consequently this percentage of the population is dependent upon social assistance and we all know the problems that result.

Of the few that are employed their annual average income is one sixth of what non-Indians earn. There are various reasons for that. Most of our Indian people working are employed in part time or seasonal jobs. For the rest of the time they are on either U.I.C. or social assistance. Over 90 per cent of Indian people have not completed their high school education. This percentage might vary a little depending on which statistics are used—either those of the Department of Indian Affairs or ours—but this is approximately the figure that correctly represents the number of Indian people who have not completed high school.

Certainly high priority should be given to providing training for Indian people in the skilled trades, and I guess that is what this Task Force is all about. For the proportion of Indian people in the trades to equal that of the non-Indian population, over 700 Indian people require training right now in the skilled

[Translation]

visant à répondre précisément aux besoins des Indiens de la Saskatchewan. A titre de directeur du collègue communautaire, je dois offrir le programme de formation d'adultes aux Indiens inscrits de la réserve ou aux Indiens inscrits vivant sur les terres de la Couronne. En Saskatchewan, il y a 133 réserves, et comme nous sommes le seul collègue communautaire indien de la province, nous avons un problème géographique d'envergure. Comme on m'a demandé de ne pas prendre trop de temps, je vais faire de mon mieux. On me demande toujours d'être bref!

Ainsi que nous le mentionnons dans notre exposé, monsieur le président, la croissance démographique de la population autochtone de la province a été très rapide et il est probable qu'elle doublera au cours de la prochaine décennie. Présentement, près de la moitié de cette population est âgée de moins de 16 ans et si la tendance actuelle se maintient, dans l'avenir il y aura presque autant d'étudiants Indiens dans les écoles que d'étudiants non Indiens. Par exemple, pour la seule cité de Saskatoon, on prévoit que ce nombre sera de 2,000 en 1990. Cet exemple illustre bien pourquoi nous nous attendons qu'à Saskatoon la population étudiante autochtone en général sera aussi importante que celle des non autochtones.

Ce pourcentage élevé de jeunes pose de graves problèmes pour l'avenir et je pense que nous devons nous y attaquer dès maintenant. Au cours de la prochaine décennie le nombre d'indiens à la recherche de travail augmentera d'environ 70 p. 100, ce qui représentera à peu près 20 p. 100 de la population active prévue pour les années 1990. La demande d'information professionnelle et de services sociaux augmentera brutalement s'il n'y a pas plus d'emplois dans l'avenir qu'il y en a maintenant. Ces prévisions s'appliquent surtout à la mise en valeur du Nord ainsi qu'aux besoins de main-d'œuvre spécialisée dans l'ensemble de la province. Je parle uniquement des Indiens inscrits.

Au chapitre des qualifications reconnues, la population autochtone de la Saskatchewan est sous-éduquée, ce qui l'exclut des emplois intéressants. A n'importe quel moment, le taux de chômage chez les Indiens se situe entre 80 et 85 p. 100. Conséquemment, cette population de chômeurs relève de l'assistance sociale et nous sommes tous au courant des problèmes que cela crée.

Le salaire annuel moyen des rares Indiens qui travaillent, est environ le sixième de ce que gagne un non Indien. Il y a diverses explications à cela. La plupart des autochtones qui travaillent ont des emplois à temps partiel ou saisonniers. Pendant le reste de l'année, ils sont chômeurs ou assistés sociaux. Plus de 90 p. 100 de la population autochtone n'a pas terminé les études secondaires. Ce pourcentage peut varier quelque peu selon que l'on applique les statistiques du ministère des Affaires indiennes ou les nôtres. Toutefois ce pourcentage représente bien approximativement le nombre d'autochtones qui n'ont pas terminé leurs études secondaires.

Indubitablement, il faudrait accorder une grande priorité au programme de formation des autochtones à des métiers spécialisés, et je pense que c'est là-dessus que porte le mandat de ce groupe de travail. Il faudrait offrir immédiatement une formation spécialisée à des métiers à 700 autochtones pour que le

[Texte]

trades. And again, to think in terms of ten years time and taking into account the present population trend of Indian people, this figure will rise to approximately 1,400 to 1,500.

So we think priority should be given to the following trades in particular: carpentry, electrical knowledge, plumbing and heating, welding, heavy duty mechanics, heavy duty operators, truck driver training, and machinists. Those are the priorities of the Indian people which you will find are a little different from the priorities given by the Department of Labour in Saskatchewan. I might just say, gentlemen, that if I had the time I would tell you of the problems I have encountered with the Department of Labour which is in charge of apprenticeship training for the trades area.

• 1630

When skill programs are being mounted for Indian people, their successful implementation should include an awareness by both program developers and instructors of the unique cultural and learning styles of Indian students. Also courses must also be flexible enough to accommodate the possible different levels of education of Indian students.

Indian people tend not to participate in non-Indian institutions. The best agent for delivery of accredited skill training for Indian people is an Indian-controlled institution, and that is exactly what the Indian Community College is all about, as well as the two other colleges.

Historically, Indian people tend not to participate in non-Indian institutions as I have mentioned. The experience over the last several years has indicated that with Indian people, and you will note the statistics I gave you both in terms of high school completion and the unemployment percentage again seems to bear that out. The present institutions for accredited skill training such as the technical institutes have not been successful in training Indian people. Again there are various factors involved as to why that happens.

Training should be delivered either at the reserve level or as close to familiar surroundings as possible and we show various reasons for that in our brief. For instance reserve training allows adults to participate who would otherwise find it difficult to leave or relocate their families. In fact that is one of the biggest handicaps we face. But that opportunity should be there for them to learn either at their reserve level or close to it. Such arrangements, would eliminate many of the difficulties that our Indian people encounter such as trying to cope with a new environment, strange cities, finances, transportation, accommodation, discrimination. So it would be very, very desirable to have these types of facilities at the reserve level. A good example I can give you is about a technical centre in Meadow Lake where we have as a pilot project one of the districts in Saskatchewan, where an apprenticeship course is being held. Now the reason why it is successful is because all the 12 Indian students in that class stay in the same place. I

[Traduction]

pourcentage d'autochtones aient un métier soit le même que celui de la population non autochtone. Encore une fois, si l'on fait des projets sur une période de dix ans en tenant compte de la tendance actuelle de la population autochtone, ce chiffre sera entre 1,400 et 1,500.

Nous pensons donc qu'il faudrait accorder la priorité aux métiers suivants: la charpenterie, l'électricité, la plomberie et le chauffage, la soudure, la mécanique de matériel lourd, l'opération de matériel lourd, la mécanique industrielle et la conduite de camions. Ce sont les priorités des autochtones et vous verrez qu'elles sont un peu différentes de celles que vous a fournies le ministère du Travail de la Saskatchewan. Messieurs, si j'avais plus de temps je pourrais vous parler des problèmes que j'ai rencontrés auprès du ministre du Travail qui est responsable de la formation des apprentis pour les métiers.

Lors de l'établissement de programmes de formation pour les Indiens, si l'on veut que l'application de ces programmes soit une réussite, il faut que les responsables de l'établissement et de l'application des programmes soient conscients de la culture unique et du style d'apprentissage des étudiants autochtones. De plus, ces cours doivent être suffisamment souples afin de pouvoir tenir compte des niveaux d'éducation possiblement différents des étudiants autochtones.

Les autochtones ont tendance à éviter les institutions non autochtones. Le meilleur agent pour offrir des cours spécialisés accrédités aux autochtones, c'est une institution régie par des autochtones et c'est exactement ce qu'est le collège communautaire autochtone ainsi que deux autres collèges semblables.

Je répète, historiquement les autochtones évitent les institutions non autochtones. Depuis de nombreuses années les expériences ont prouvé que les institutions actuelles offrant des programmes de formation spécialisés comme les instituts techniques, n'ont pas réussi à former des autochtones. Vous remarquerez que les statistiques que je vous ai données quant au pourcentage autochtone ayant terminé leurs études secondaires ainsi que les statistiques sur le taux de chômage le prouvent clairement. Encore une fois, il y a divers facteurs qui expliquent cette situation.

La formation devrait être offerte soit dans la réserve ou le plus près possible de celle-ci et dans notre mémoire, nous donnons diverses raisons pour cela. Par exemple, la formation offerte dans la réserve permet la participation d'adultes qui auraient autrement des difficultés à s'absenter ou à déménager leurs familles. En fait, c'est le plus gros handicap que nous ayons. On devrait leur fournir l'occasion d'apprendre soit dans la réserve ou près de la réserve. On éliminerait ainsi beaucoup de difficultés auxquelles font face nos gens, comme s'adapter à un nouvel environnement, à des villes étranges, aux questions de finances, de transport, de logement et de discrimination. Alors il serait très souhaitable d'avoir de telles installations au niveau des réserves. Un excellent exemple de cela c'est le centre technique de Meadow Lake. Il s'agit d'un projet pilote dans l'industrie de la Saskatchewan où l'on offre un cours d'apprenti. Le succès de ce cours s'explique par le fait que les 12 étudiants autochtones demeurent au même endroit. Au

[Text]

made a very, very strong presentation to the fellows at the outset of the program and told them that, if this project fails, then the whole program could be stalled. They want to make sure that this program is not a failure. At any rate the 12 fellows I have now are into their third year of apprenticeship and in another year's time they will receive their journeyman's certificate. So it would be wonderfully effective if, even on a small scale, some facilities could be established on reserves to accommodate skills training.

The relevant Indian organizations should be involved with the planning for existing and future technical training institutions. The provincial government in Saskatchewan or the federal government in Ottawa should have to involve our Indian leaders in details of plans for the actual construction of facilities, where they need to be built, curriculum development, and so on.

What I have done, Mr. Chairman, is outline perhaps some of the problem areas that I have encountered as principal of the College. At the back of our brief you will find the sources of information. Was that brief enough?

The Chairman: We are at your disposal and, hopefully, you are dividing up the time.

Mr. Cameron: Fine. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: You are welcome. Maybe I should mention here that we do meet tonight from 7:30 p.m. to 9:30 p.m. and since we have advance warning of only one witness for that session there may be an opportunity to continue after supper. Perhaps there will be other people in the audience who would like to come back after supper too.

But let us proceed the way we are going and see what happens to our time.

• 1635

Chief Sanderson: Maybe we could also dwell after on the difficulties we are having with regard to the apprentices' program because that is really causing us some concern. We are looking to create opportunities for people in the future and we have other agencies that are restricting the opportunities because of numbers. They do not want us to flood the market—but Oliver can elaborate on that a little later.

The Chairman: Let us make sure that we do not forget that because it is those kinds of barriers that we really do need to identify. Where the system is working against itself, that we are really interested in.

Chief Sanderson: But with the problems we have had with it, Oliver, I am sure, will not let us forget it before we have finished here.

Mr. Cameron: That is right.

The Chairman: Okay.

Chief Sanderson: We will move to our other institution now which is the Saskatchewan Indian Federated College. Again, it is an Indian-controlled institution and if you turn to your kits,

[Translation]

début du programme, je leur ai parlé très fort. Je leur ai dit que si ce projet ne réussissait pas, tout le programme pourrait être retardé. Alors, ils veulent s'assurer que ce programme ne sera pas un fiasco. De toute façon, les 12 gaillards inscrits en sont à leur troisième année d'apprentissage, et d'ici un an, ils recevront leur certificat de compétence. Même à petite échelle, ce serait merveilleusement efficace si on avait des installations pour offrir une formation de métiers dans la réserve même.

Les organismes autochtones intéressés devraient participer à la planification des institutions de formation technique actuelles et futures. Le gouvernement provincial de la Saskatchewan ou le gouvernement fédéral d'Ottawa devraient s'assurer de la participation de nos leaders autochtones à l'établissement des plans pour la construction même des installations, quant aux endroits où il faut les construire, pour l'établissement du curriculum et ainsi de suite.

Ce que j'ai fait, monsieur le président, c'est vous décrire certains domaines problématiques que j'ai connus en tant que principal du collège. Nous indiquons nos sources d'information à la fin de notre mémoire. Est-ce que c'était assez court?

Le président: Nous sommes à votre disposition, et nous espérons que vous vous répartirez le temps.

M. Cameron: Très bien. Merci, monsieur le président.

Le président: Je vous en prie. Je devrais peut-être dire que nous nous réunissons ce soir de 19 h 30 à 21 h 30. Comme il n'y a qu'un seul témoin prévu pour cette réunion, nous aurons peut-être l'occasion de continuer après le souper. Peut-être que d'autres personnes dans l'auditoire voudront revenir aussi après le souper.

Nous allons procéder comme convenu et nous verrons s'il nous reste du temps.

Le chef Sanderson: Après, peut-être que nous pourrions parler des difficultés que nous avons relativement au programme d'apprentissage. C'est un programme qui nous cause vraiment des soucis. Nous voulons créer des perspectives d'emploi pour nos gens dans l'avenir, alors que d'autres agences limitent ces perspectives à cause des chiffres. Ils ne veulent pas que nous inondions le marché, mais Oliver vous expliquera cela tout à l'heure.

Le président: C'est justement ce genre d'obstacles qu'il est nécessaire d'identifier, alors assurons-nous de ne pas l'oublier. C'est justement ce qui nous intéresse, des cas où le système est contre-productif.

Le chef Sanderson: Étant donné les difficultés que nous avons connues, je suis sûr qu'Oliver n'oubliera pas de nous en parler d'ici à la fin de la réunion.

M. Cameron: En effet.

Le président: Très bien.

Le chef Sanderson: Nous allons maintenant passer à notre autre institution, soit le Saskatchewan Indian Federated College. Encore une fois, il s'agit d'une institution sous contrôle

[Texte]

it is the first one that has the tabs there, outlining the structure of the institution.

I am going to ask Laura Wasacase to point out the Federated College's involvement in employment opportunities.

Laura Wasacase (Academic Counsellor, Saskatchewan Indian Federated College): I am pleased to represent the Indian university students and staff of the Saskatchewan Indian Federated College. The Saskatchewan Indian Federated College has the same mandate as the Indian Community College. It was established by the Indian bands of Saskatchewan in December, 1976 and it has the same mandate whereby we offer professional training to the treaty students.

In keeping with the Saskatchewan Indian Federated College's objective, as you will see on that first sheet there, we are presently in our objective to research, develop and implement methods and programs to make relevant the educational process to the Indian peoples of Saskatchewan. We are endeavouring not only to offer quality education to fit Indian peoples into the traditional careers and professions but to be aware of the changing realities and demands of the eighties.

In order to fulfil the objectives of our college and to meet the educational needs of all sectors of the Indian society, we have in place many exciting and successful programs, as you can see from the attachment to my brief, and we are in the process of developing others in response to a growing demand from business, industry and the professions, plus some from our Indian communities.

Our professional programs cater mostly to the off-campus student, which is 90 per cent of our program, and the following statistics will demonstrate the types of programs and the enrolment. As you will note, pages 1, 2 and 3 indicate the Indian college enrolment statistics for the three areas that we cover the off-campus programs, by semester and enrolment; the on-campus program, Table II on page 2; and the other program we have going, which is nonprofessional, in terms of the employment orientation program.

This will also give you an idea of the demand for our off-campus courses over the past three years. You will also notice a supplement attached to the brief which is a summary of our Indian graduates who have utilized the Indian college program.

Along with our programs, the college also runs the Indian Social Work Education Program, situated at the University of Saskatchewan campus, and, as you can see from the statistics, there have been graduates, but a number of these students have not been able to obtain employment at the reserve level.

• 1640

Our programs have been successful but do not answer all the needs of Indian people in Saskatchewan.

[Traduction]

autochtone. Si vous regardez dans votre trousse, où l'on décrit la structure de l'institution, vous la trouverez à la première langue.

Je demanderais à Laura Wasacase de nous parler de la participation du Federated College aux perspectives d'emploi.

Laura Wasacase (conseillère pédagogique, Saskatchewan Indian Federated College): Je suis heureuse d'être le porte-parole des étudiants et du personnel du Saskatchewan Indian Federated College. Le Saskatchewan Indian Federated College a le même mandat que le Indian Community College. Il fut créé en décembre 1976 par les bandes indiennes de la Saskatchewan. Son mandat est le même, c'est-à-dire que nous offrons une formation professionnelle aux étudiants inscrits.

Comme vous le remarquerez sur la première feuille, conformément aux objectifs du Saskatchewan Indian Federated College nous nous occupons présentement de recherches visant à établir et à appliquer des méthodes et des programmes dont la démarche éducationnelle sera orientée vers les autochtones de la Saskatchewan. Notre but n'est pas seulement d'offrir aux autochtones une éducation de qualité visant les carrières et les professions professionnelles traditionnelles, mais également d'être conscients de l'évolution de la réalité et de la demande au cours des années 80.

Comme vous pouvez le voir à l'annexe de mon mémoire, nous avons mis sur pied beaucoup de programmes intéressants et fructueux, dans le but de répondre aux objectifs de notre collège et aux besoins en éducation de tous les secteurs de la société autochtone. Nous sommes en train d'en établir d'autres, en réponse à un accroissement de la demande provenant du domaine des affaires, de l'industrie et des professions, ainsi que de certaines de nos communautés autochtones.

Les programmes professionnels s'adressent surtout aux étudiants hors campus, ce qui représente 90 p. 100 de nos programmes. Les statistiques suivantes vous démontreront le genre de programmes dont il s'agit, et la participation. Aux pages 1, 2 et 3, vous trouverez des statistiques d'inscription du collège pour nos trois domaines d'activités: les programmes hors campus, par semestre et par inscription; le tableau II, à la page 2, montre les programmes in campus. Les autres programmes en cours sont des programmes non professionnels par rapport aux programmes orientés vers les emplois.

Cela vous fournit également un aperçu de la demande pour nos cours hors campus au cours des trois dernières années. Vous trouverez aussi un supplément attaché au mémoire qui est un résumé portant sur nos diplômés autochtones ayant suivi les programmes du Indian College.

En plus de nos programmes, le collège s'occupe également du Indian Social Work Education, sur le campus de l'Université de la Saskatchewan. Comme les statistiques vous le montrent, il y a eu des diplômés, mais un bon nombre des étudiants n'ont pas trouvé un emploi dans la réserve.

Même si nos programmes ont été des réussites, ils ne répondent pas à tous les besoins des autochtones de la Saskatchewan.

[Text]

The end of the seventies saw a move towards more economic and industrial development in the Indian communities and these are some of the implications which were seen—there are six of them listed. We are presently in the process, now that we are entering our fourth year of development, of seeking means and ways at the university level of obtaining employment opportunities for university graduates.

First on the list: a great need for research into funding and resources, mainly human resources, at the Indian communities.

Two: the need for staff development and retraining. We are talking about what Mr. Oliver said about the Indian community colleges—we find that this creates a great implication in terms of students trying to get into private sectors and crown corporations.

Three: being that we are professional development, we also feel that professional and skills training need to be provided so that new developments can be created at the Indian communities.

Four: there is also great need for career counselling. For the four years that I have been in Saskatchewan, I have seen very limited career counselling in the Indian schools programs, especially at the secondary level. So consequently, when students enter university—not only Indian students but the non-Indians—they are very unfamiliar with everything and consequently have to cope with the frustrations. Students are not informed in terms of the employment opportunities that are available to them after graduation; thus the thrust of the eighties should be to bring on campus a number of career day-workshops.

Five: there is the need to support the philosophy of Indian control of Indian education as about 65 per cent of our program is geared to Indian education in which, as you will see there, we have five to seven specializations in the Indian education program. Continued support must be given to our professional and training program. Since many of our potential students are employed and living on reserves, there must be a greater emphasis on extension programs. Again, the Indian college is 90 per cent off campus.

Six: the need for cooperative work-study programs to orient students to the needs of industry; and the areas that we would like to emphasize for next year are health services, engineering and administration. A lot of our students go through a long training program; consequently, after four years, they have not received training on the job. We feel that at the Saskatchewan Indian Federated College, this would be an effective program.

So one of the goals of the Saskatchewan Indian Federated College is to assure that the students' identified needs are addressed not only at the institutional level but also at the community level and the provincial level. This is with regard to employment opportunities.

We hope that this task force will recognize the needs to support our efforts and to encourage business and industry to

[Translation]

Vers la fin des années 70, on a été témoins, dans les communautés autochtones, d'une tendance vers une expansion plus économique et industrielle, et en voici quelques-unes des conséquences. Il y en a six mentionnées sur cette liste. Alors que nous entamons notre quatrième année d'expansion, nous cherchons, au niveau universitaire, des moyens d'offrir des perspectives d'emploi aux diplômés universitaires.

Le premier en tête de liste: un grand besoin de recherche au niveau du financement et des ressources, surtout les ressources humaines, pour les communautés autochtones.

Deuxièmement: besoin de perfectionnement et de recyclage personnel. Nous revenons à ce que M. Oliver disait au sujet du Indian Community College. Nous trouvons que cela est très important pour les étudiants qui essaient d'entrer dans le secteur privé ou au service des sociétés de la Couronne.

Troisièmement: étant donné que nous nous occupons de la formation professionnelle, nous croyons qu'il est nécessaire d'offrir une formation professionnelle et technique pour favoriser de nouveaux développements dans les communautés autochtones.

Quatrièmement: il y a aussi un énorme besoin au chapitre de l'orientation des carrières. Au cours des quatre années que j'ai passées en Saskatchewan, j'ai vu très peu d'orientation à faire dans les programmes des écoles autochtones, surtout au niveau secondaire. Donc, lorsque des étudiants arrivent à l'université, non seulement les étudiants autochtones, mais les non autochtones également, ils ne sont au courant de rien, ce qui leur cause énormément de frustration par la suite. On ne les informe pas des possibilités d'emploi qu'il y aura à la fin de leurs études: donc, au cours des années 80, on devrait essayer d'organiser des ateliers d'orientation sur les campus.

Cinquièmement: il faut appuyer le principe de l'éducation autochtone aux mains des autochtones, puisque environ 65 p. 100 de nos programmes visent l'éducation autochtone, et ces programmes comportent cinq à sept cours spécialisés. Nos programmes de formation professionnelle ont besoin d'un support constant. Étant donné que nos étudiants éventuels travaillent et vivent sur les réserves, il faut donner plus d'importance aux programmes hors campus. Je le répète, 90 p. 100 des cours du collège indien sont des cours hors campus.

Sixièmement: il y a un besoin de programmes coopératifs de travail et d'étude visant à orienter les étudiants vers les besoins de l'industrie, et au cours des prochaines années, nous aimerions insister sur les domaines des services de santé, de l'ingénierie et de l'administration. Beaucoup de nos étudiants suivent des programmes de formation très longs; donc, après 4 ans, ils n'ont reçu aucune formation sur le tas. Au Saskatchewan Indian Federated College, nous croyons que ce serait là un programme efficace.

Donc, l'un des buts du Saskatchewan Indian Federated College, c'est de s'assurer que l'on tienne compte des besoins identifiés des étudiants, non seulement au niveau de l'institution, mais aussi au niveau de la communauté et de la province. Il s'agit des besoins portant sur les perspectives d'emploi.

Nous espérons que ce groupe de travail reconnaîtra la nécessité d'appuyer nos efforts et d'encourager le domaine des

[Texte]

play a more active role in our professional development. Thank you.

The Chairman: Thank you.

Chief Sanderson: Mr. Chairman, just before we continue, I would like to introduce Dorothy Bird, who is one of the members of our Saskatchewan Indian Women's Association group and she will be making a presentation here, as well, with us.

The next person I am going to be calling on is Charles Thomas—we usually call him Chuck Thomas—who is the director of the probation program in the province at the moment. We are expanding that program to what we call an Indian justice program, which is what, as the charts represent, we would like to discuss with you a little later.

Charles.

• 1645

Mr. Charles Thomas (Program Director, Indian Probation Program, Federation of Saskatchewan Indians): Thank you, Chief Sanderson.

First of all, included in your kits is the chiefs' policy document on the Indian justice programs and also a letter from the Canada Manpower people in reference to refusal for a literacy program; also small-scale copies of the charts that you see to your right.

• 1650

Let me begin by thanking you for providing me with the opportunity to discuss with you a topic which is of growing concern to Indian bands here in Saskatchewan. As we enter the 1980s, the creation of adequate employment opportunities and relevant training programs is of particular importance to those of us who are involved in the development of a range of Indian justice service programs.

Before discussing the topic further, I wish to briefly refer to the commitments entered into by the Government of Canada and the Indian nations here in Saskatchewan at the time of the signing of treaties a century ago.

Since it is clearly recognized, even in Canadian legislation, that all laws of general application from time to time in force in any province are subject to the terms of any treaty, it is equally clear that the terms of the treaties take precedence over all legislation, federal or provincial, and that we, as Indian people, retain the legislative authority. This includes authority in such areas as Justice, policing and corrections.

Treaties numbers 4 and 6 make reference to our responsibility as Indian people in the following manner: The chief and headman are not lightly to be put aside. When treaty was made, they became servants of the Queen. They were to try and keep order among their people.

These treaties also made reference to the responsibility of the Government of Canada: We will try to keep order in the whole country.

[Traduction]

affaires et de l'industrie à participer activement à notre développement professionnel. Merci.

Le président: Merci.

Le chef Sanderson: Monsieur le président, avant d'aller plus loin, je voudrais vous présenter Dorothy Bird, l'une des membres de notre Saskatchewan Indian Women's Association, qui fera aussi un exposé.

Je vais ensuite donner la parole à Charles Thomas, d'habitude nous l'appelons Chuck Thomas. Pour l'instant, il est directeur du programme de libération conditionnelle de la province. Nous avons étendu ce programme à ce que nous appelons un programme juridique autochtone, dont nous aimerions discuter avec vous tout à l'heure, comme le tableau l'indique.

Charles.

M. Charles Thomas (directeur de programme, Indian Probation Program, Federation of Saskatchewan Indians): Merci, chef Sanderson.

D'abord, vous trouverez dans vos troussees l'exposé de principe des chefs sur les programmes juridiques autochtones, ainsi qu'une lettre provenant de la Commission de la main-d'œuvre, relativement au refus du programme d'alphabetisation, et des copies à plus petite échelle des tableaux que vous voyez à votre droite.

Pour commencer, je vous remercie de m'avoir donné le loisir de discuter avec vous d'un motif d'inquiétude croissante pour les bandes indiennes de la Saskatchewan. En effet, la mise sur pied de programmes d'emploi et de formation valables revêt une importance toute particulière pour ceux d'entre nous qui s'occupent d'établir une série de programmes de services juridiques pour les Indiens dans les années 80.

Au préalable, j'aimerais vous rappeler brièvement les engagements conclus par le gouvernement du Canada et les nations indiennes, en Saskatchewan, à l'époque de la signature des traités, voilà un siècle.

S'il est admis généralement, même dans les lois canadiennes, que tous les textes législatifs d'application générale en vigueur dans les provinces obéissent aux modalités des traités, de même, celles-ci ont préséance sur toutes les lois fédérales ou provinciales et les Indiens gardent les pouvoirs législatifs dans les domaines de la justice, de la police et des services correctionnels.

Les traités numéros 4 et 6 définissent les responsabilités des Indiens en disant que les chefs ne doivent pas être écartés à la légère. Lorsque le traité a été conclu, ils sont devenus des serviteurs de la Reine et ont été chargés du maintien de l'ordre.

D'autre part, les traités définissent aussi la responsabilité incombant au gouvernement du Canada, chargé du bon maintien de l'ordre dans tout le pays.

[Text]

This trust responsibility which the Government of Canada holds as our trustee must be considered to be a constantly changing doctrine responsive to the circumstances of the times.

The importance of the response of the Government of Canada to Indian initiatives in developing community-based justice services cannot and should not be underestimated. Not only is it important to the staff presently providing such services but it is of even greater importance to Indian offenders whose contact with the criminal justice system has left the majority feeling a profound sense of confusion, discouragement and hopelessness.

The seriousness of the situation was recognized in the early 1970s by Saskatchewan Indian leaders. Their response to the need for change was to direct the Federation of Saskatchewan Indians to begin the development of a range of community-based Indian justice programs. This resulted in the implementation of the Indian Special Constable Program in 1973, the Indian Justices of the Peace Program in 1974 and the Indian Probation program in 1975.

The continuing cooperation of both the federal government and the Government of Saskatchewan is essential to the continued growth and development of these programs. However, there is a continuing need to expand the scope and range of Indian justice services to meet the needs of an ever-increasing number of Indian offenders and to provide the support to Indian communities desiring to develop truly community-based justice programs.

Program staff need extensive training in areas such as public administration, legal administration, counselling skills and community intervention skills. This training is essential if programs are to develop a solid community base and become more preventive in focus.

With particular reference to the Indian Justices of the Peace Program, the Government of Saskatchewan has been unable to consistently provide the needed resources and support for staff development and training to enable the program to provide a viable service. The Indian Special Constable Program and the Indian Probation Program have been slow to develop as high staff turnover and the difficulty in recruiting skilled Indian people have limited program expansion.

• 1655

At this point, I would like to direct your attention to the particular needs of individual Indian offenders for if we are unable to respond to these needs, Indian offenders will continue to be at the mercy of a justice system to which they cannot relate and any amount of training of Indian justice program staff will be of little value.

Many Indian offenders will be entering the 16 to 30 age group during the 1980s. What opportunities, what alternatives does the future hold for these individuals? Statistics indicate that the number of such individual offenders incarcerated will double by 1993.

What can we do to prevent this from happening? Occupational, vocational and basic literacy programs, and the financial resources required to implement them, must be made

[Translation]

Théoriquement, le gouvernement du Canada est donc considéré comme notre gardien, selon les circonstances.

Il ne faudrait pas sous-estimer les réactions du gouvernement fédéral à l'égard des initiatives indiennes en vue de créer des services communautaires de justice. En effet, si elles sont importantes pour le personnel fournissant actuellement les services en question, elles le sont encore plus pour la majorité des Indiens délinquants ayant eu des démêlés avec la justice criminelle, qui se sentent totalement perdus, découragés et sans espoir.

Au début des années 70, les chefs indiens de la Saskatchewan se sont aperçus que la situation était grave et qu'un changement s'imposait. Ils ont donc chargé la Fédération des Indiens de la Saskatchewan de mettre sur pied une série de programmes juridiques communautaires destinés aux Indiens. Citons le programme spécial des agents de police de 1973, celui des juges de paix de 1974 et de mise en probation de 1975.

La collaboration constante des autorités fédérales et du gouvernement provincial de la Saskatchewan est essentielle à la bonne marche et à l'expansion des programmes en question. Toutefois, il faut constamment élargir la portée et le nombre des services juridiques destinés aux Indiens, afin de satisfaire les besoins d'un nombre croissant de délinquants parmi eux et d'aider les communautés indiennes désireuses de mettre sur pied de véritables programmes communautaires.

Pour ce faire, le personnel affecté nécessite une formation intensive en administration publique et juridique, en orientation et en intervention communautaire. Cette formation est essentielle si l'on veut les enraciner solidement et leur donner un caractère plus préventif.

Dans le cadre du programme des juges de paix indiens, le gouvernement de la Saskatchewan n'a pas été en mesure de nous fournir les ressources nécessaires et l'appui à la formation et à la création de personnel permettant la mise sur pied d'un service viable. Quant aux programmes d'agents de police spéciaux et de mise en probation, ils ont été lents à démarrer et entravés par un taux de renouvellement élevé et des difficultés dans le recrutement d'Indiens compétents.

Maintenant, j'aimerais insister sur les besoins spécifiques des délinquants indiens. En effet, si leurs besoins ne sont pas satisfaits, ils resteront à la merci d'un système judiciaire auquel ils se sentent étrangers, et toute formation de spécialistes de la même origine dans le cadre du programme juridique n'aura que peu d'utilité.

Un grand nombre de délinquants indiens passeront dans la catégorie d'âge des seize à trente ans dans les années 80. Mais quels sont les possibilités ou les choix qui leur sont réservés dans l'avenir? Les statistiques prévoient que le nombre d'Indiens incarcérés doublera d'ici à 1993.

Comment pouvons-nous empêcher cette situation? Les Indiens incarcérés dans les institutions pénitentiaires des autorités fédérales et provinciales doivent pouvoir participer au

[Texte]

available to the Indian offenders incarcerated in federal and provincial correctional facilities.

We have the educational institutions to coordinate and implement such programs here in Saskatchewan. The Indian Federated College, the Indian Community College and the Indian Cultural College provide us with a full range of resources. The Indian Community College, for example, recently completed the offering of a highly successful basic literacy program to Indian offenders incarcerated in the men's provincial correctional centre here in Prince Albert. Unfortunately, the continuance of this program has been jeopardized by the rejection by the Canada Employment Service of funds for needed continued funding—and I will quote from a letter, a copy of which is attached for your information:

"We do not sponsor ABE courses . . .

that is, adult basic literacy courses

. . . below the grade 5 level. We feel that level comes mostly in the realm of education rather than immediate employment preparation and should be the responsibility of the Department of Continuing Education.

At this point, it is important to digress somewhat as this highlights the whole question of Indian jurisdiction, a question which has had particular impact on the development of Indian justice services. Provincial responsibility for the administration of justice has been coupled with the continuing unwillingness on behalf of the Department of Indian Affairs to acknowledge any measure of responsibility for providing needed financial resources and people support to the development of Indian justice services. This has severely limited Indian bands who, over the past five years, have advanced proposals for the following Indian community-based justice services: Indian elders conferences on justice; crime prevention programs; cultural camps; community education programs; residential program for offenders; and paraprofessional training programs for Indian people desiring a career in the field of criminal justice services.

What is needed from the federal government are financial resources and support to enable the development of such programs. Without such programs, the continued high levels of incarceration for Indian people seriously endanger the social stability of the Indian community and the continued development by Indian bands of needed social development programming.

The time to prioritize such action is now. The development of a broad range of Indian justice service programs with highly trained staff to meet the particular needs of Indian offenders cannot endure further hesitation on the part of the Government of Canada. Only a coordinated effort by all levels of government, federal, provincial and Indian, can cascade the Indian offender not through the system with feelings of confusion, frustration and hopelessness but out of the system with feelings of confidence, pride and hope.

[Traduction]

programme professionnel et d'alphabétisation de base, et il faut, pour ce faire, avoir les ressources financières nécessaires.

La Saskatchewan dispose des établissements d'enseignement nécessaires à la coordination et à la mise en œuvre de tels programmes. En effet, le collège des Indiens fédéré, le collège communautaire indien et le collège culturel indien nous fournissent une large gamme de ressources. Par exemple, le collège communautaire indien vient de boucler, haut la main, un programme d'alphabétisation destiné aux délinquants enfermés au centre correctionnel provincial pour hommes de Prince Albert. Malheureusement, le programme ne pourra probablement pas être poursuivi suite au rejet, par le Service canadien de l'emploi, de demandes de fonds. Ici, je vous cite des extraits d'une lettre dont vous avez reçu un exemplaire:

«Nous n'appuyons pas ces cours . . .

C'est-à-dire des cours d'alphabétisation pour adultes

. . . au-dessous de la cinquième année. En effet, nous estimons que cela relève davantage de l'enseignement général plutôt que de la préparation immédiate à l'emploi et que c'est donc le ministère de l'Éducation permanente qui devrait s'en charger.

Il faut ici faire une digression importante, car cela met en lumière toute la question de la juridiction indienne, qui a eu des répercussions importantes sur la mise sur pied de services juridiques destinés aux Indiens. L'administration de la justice relève des autorités provinciales et le ministère de la Justice a constamment refusé de reconnaître toute responsabilité sur le plan de la prestation de fonds et d'aide à l'instauration de services juridiques aux Indiens. Cela a donc fortement coupé court aux efforts des bandes indiennes qui, au cours des cinq dernières années, avaient présenté des propositions visant à créer des services juridiques communautaires pour les Indiens, tels que les conférences des anciens sur la justice; les programmes de prévention criminelle; les camps culturels; les programmes communautaires d'éducation; les programmes résidentiels destinés aux délinquants, ainsi que des programmes de formation paraprofessionnelle à l'intention des Indiens désireux d'entreprendre une carrière dans le domaine des services juridiques criminels.

Le gouvernement fédéral doit donc fournir les fonds et l'appui nécessaires à la mise sur pied de tels programmes. Sans cela, le taux élevé d'incarcération des Indiens pose un grave danger à la stabilité des communautés indiennes et entrave l'élaboration de programmes de développement social nécessaires.

C'est aujourd'hui qu'il faut agir. Or, le gouvernement du Canada continue à hésiter face à la création d'une large gamme de services juridiques pour les Indiens dont le personnel serait hautement compétent et qui permettrait de répondre aux besoins particuliers des Indiens délinquants. Cela ne peut plus continuer et seule une action commune et coordonnée par le gouvernement fédéral, les provinces et les Indiens pourront éliminer la confusion, l'aliénation et le désespoir des Indiens face au système et les en faire sortir pleins de confiance, de fierté et d'espoir.

[Text]

We urge you to share with us in the continued developments which can have everlasting benefits, not only for Indian people but for an improved system of justice that will benefit all Canadians.

No imposed system, no matter how well-intentioned, will work for the majority of Indian people. Instead, only one that is initiated and developed by Indians, rooted in traditions, cultures and values can be successful.

• 1700

Thank you.

The Chairman: Thank you.

I will make a brief interjection—I have been pondering it in my mind. I think you should be aware that I was the senior author of the evaluation of the Indian Special Constable Program which was produced in 1978. I have that knowledge: I think you should have it, too. Not that probably it will affect anything but I think it fair that you have that sense of background.

Chief Sanderson.

Chief Sanderson: You have done a good job in that field but there is lots more to be done.

The Chairman: Thank you very much.

Chief Sanderson: We want to outline that to you after.

The Chairman: Okay.

Chief Sanderson: The next one I am going to call on is Clifford Starr. He was involved in the strategies for urban Indians, which is a terminology we do not like to use. It is a labelling of Indians again, in terms of another definition, by government basically to justify their assimilation programming. But they are off-reserve Indians, if you want to call them that.

Now I am going to turn it over to Clifford Starr.

The Chairman: Okay.

Mr. Clifford Starr (Federation of Saskatchewan Indians): Thank you Sol.

The program I am involved in in Price Albert is called S.O.R.T.I., Services to Off-Reserve Treaty Indians, and it is supplying help in the areas of housing, education and legal assistance to Indian people in the city. And Mr. Hawkes, and members of the task force on employment opportunities for the eighties, we would like to express our appreciation for this opportunity to present, on behalf of off-reserve treaty Indians, our views on employment and training for Indians.

It is most interesting that your mandate is to report to Parliament on shortages in skilled trades and higher skill occupations. We find that somewhat ironical because, for most of our people, those occupations have been and continue to be inaccessible. We feel that one of Canada's most valuable human resources, the Indian population, has been largely ignored in the development process.

Let us remind you of the current situation in Saskatchewan generally, and in the Prince Albert area specifically, to illustrate our point.

[Translation]

Nous vous incitons à collaborer à l'instauration d'un meilleur système judiciaires, qui présentera des avantages durables pas seulement pour les Indiens, mais aussi pour tous les Canadiens.

Quelles que soient les bonnes intentions ayant présidé à son établissement, aucun système imposé ne sera accepté par la majorité des Indiens. Seul un programme lancé et créé par les Indiens, ancré dans leurs traditions, leur culture et leurs valeurs pourra réussir.

Je vous remercie.

Le président: Merci.

Je voudrais faire un bref commentaire auquel j'ai bien réfléchi. Vous devriez savoir que j'ai été le principal responsable de l'évaluation du programme d'agents de police spéciaux pour les Indiens adopté en 1978. Je le connais et vous devriez le savoir aussi. Non pas que cela change quoi que ce soit; toutefois, vous devez bien en être conscient.

La parole est au chef Sanderson.

Le chef Sanderson: Vous avez fait du bon travail, mais il reste encore beaucoup à faire.

Le président: Merci beaucoup.

Le chef Sanderson: Nous voudrions vous exposer tout cela ultérieurement.

Le président: Très bien.

Le chef Sanderson: J'aimerais présenter le témoin suivant, Clifford Starr, qui a participé à l'élaboration des stratégies destinées aux Indiens urbains, expression que nous n'aimons pas beaucoup utiliser. Encore une définition, une étiquette donnée par le gouvernement aux Indiens, pour justifier son programme d'assimilation. Disons qu'il s'agit d'Indiens ne vivant pas dans les réserves.

Je passe à présent la parole à Clifford Starr.

Le président: D'accord.

M. Clifford Starr (Fédération des Indiens de la Saskatchewan): Merci, Sol.

Le programme de services aux Indiens vivant hors des réserves et soumis aux traités, S.O.R.T.I., de Prince Albert, vise à aider les Indiens des villes dans le domaine judiciaire, de logement et de l'enseignement. Monsieur Hawkes, messieurs les membres du groupe de travail sur les possibilités d'emplois dans les années 80, nous voudrions vous remercier de nous avoir donné l'occasion de présenter, au nom des Indiens vivant hors des réserves et soumis aux traités, notre opinion sur l'emploi et la formation.

Il est très intéressant de constater que vous êtes chargés de faire rapport au Parlement des lacunes au niveau des métiers spécialisés et des professions à caractère technique. Cela nous semble quelque peu paradoxal, car ces domaines ont toujours été et restent inaccessibles pour la plupart des Indiens. L'une des ressources humaines les plus précieuses du Canada, c'est-à-dire les Indiens, a été grandement laissée pour compte lors du processus de développement.

À cet égard, je vous appellerai la situation régnant en Saskatchewan, et plus particulièrement dans la région de Prince Albert.

[Texte]

A recent Department of Indian Affairs and Northern Development survey indicates that over 15,000 treaty Indians live off-reserve in Saskatchewan. Over 1900 of those Indians live in the city of Prince Albert.

Canada Employment and Immigration statistics indicate that over 60 per cent of the Saskatchewan Indian population is unemployed. Our own random survey of the Indian population in Prince Albert supports those statistics. We found unemployment to be 50 per cent. Among Indian women, that figure is close to 65 per cent. Approximately 40 per cent gave a lack of training as the reason for their unemployment.

Projections on the off-reserve Indian population suggest that the numbers are likely to rise over the 20 years. If those figures are accurate and current trends continue, a deplorable unemployment situation will exist.

For example, among Indian women who are employed in the city of Prince Albert, we found that over 80 per cent work for native organizations or the federal government. Very few Indians are employed by the business and industrial community in Prince Albert. The rationale offered for this situation is usually the lack of skills or lack of training Indian people possess. But let us take a closer look at the training opportunities available to Indians.

The Department of Indian Affairs and Northern Development has budgeted approximately \$28,000 for occupational training programs in the entire Prince Albert district, which has an Indian population of over 12,000. That \$28,000 is being used to provide training for 12 Indians in such areas as commerce, carpentry and aviation. Of those 12 individuals, only 3 are from the city of Prince Albert.

• 1705

The Canada Manpower industrial training program has offered token efforts at support for Indians in the private sector. This support is often given without the knowledge or involvement of the trainee.

Compare these somewhat feeble efforts with the need. A 60 per cent unemployment figure translates into approximately 300 unemployed Indians in the city of Prince Albert. Training fewer than 5 individuals each year does not create much of an impression.

It is not our intention to dwell on the depressing situation which exists today. We would like to present some positive solutions.

We feel that training programs can be developed to prepare Indian people in a meaningful way for gainful employment in Canadian society and at the same time help alleviate the problem to which you are addressing yourselves.

Let us take a look for a moment at the example which has been set by the Saskatchewan Indian Federated College, an affiliate of the University of Regina.

The Federated College is an Indian-controlled institution which has operated a teacher training program in the Prince

[Traduction]

D'après une enquête sur le développement entreprise récemment par le ministère des Affaires Indiennes et du Nord canadien, 15,000 Indiens vivent hors des limites des réserves, en Saskatchewan. Plus de 1,900 d'entre eux vivent à Price Albert.

D'après les statistiques fédérales de l'Emploi et de l'Immigration, plus de 60 p. 100 des Indiens de la Saskatchewan sont au chômage. Notre enquête aléatoire auprès des Indiens de Prince Albert confirme ces statistiques, puisque nous avons enregistré un taux de chômage de 50 p. 100 et, parmi les femmes indiennes, de près de 65 p. 100. Environ 40 p. 100 de nos répondants ont invoqué un manque de formation comme raison de leur chômage.

D'après les projections faites sur les Indiens vivant hors des réserves, il est probable que leur nombre augmente dans les 20 prochaines années. Si ces statistiques sont exactes et la tendance actuelle se poursuit, les conditions d'emploi vont devenir déplorables.

Plus de 80 p. 100 des femmes travaillant à Prince Albert sont employées par les organisations autochtones ou le gouvernement fédéral. On y trouve très peu d'Indiens dans le commerce ou l'industrie. Généralement, c'est dû à un manque de compétence ou de formation. Mais examinons de plus près les possibilités de formation offertes aux Indiens.

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a prévu un budget de \$28,000 destiné aux programmes de formation professionnelle pour tout le district de Prince Albert, qui compte plus de 12,000 Indiens, et qui devrait servir à former 12 Indiens dans le domaine du commerce, de la menuiserie et de l'aviation. Sur les 12, trois sont originaires de Prince Albert.

Dans le cadre de son programme de formation industrielle, le ministère fédéral de la Main-d'œuvre s'est offert, symboliquement, à appuyer les Indiens du secteur privé, mais souvent sans connaître ou faire participer les stagiaires.

Comparez ces efforts relativement dérisoires aux besoins existants: 60 p. 100 de chômage, cela veut dire environ 300 Indiens sans emploi à Prince Albert, et moins de 5 personnes formées chaque année; ce n'est pas grand-chose.

Mais nous n'allons pas nous attarder sur le côté déprimant de la situation actuelle; voici quelques solutions positives.

On peut créer des programmes de formation qui prépareront les Indiens à se tailler une place dans la société canadienne et permettront aussi de remédier aux problèmes que vous examinez.

Prenons l'exemple donné par le collège des Indiens fédérés de la Saskatchewan, dépendant de l'Université de Regina.

Il s'agit d'un établissement dirigé par les Indiens, qui a lancé, voici trois ans, un programme de formation d'ensei-

[Text]

Albert district for the past three years. By this time next year, at least 40 Indians will have graduated as fully-certified teachers.

Those graduates are the result of a comprehensive training program designed specifically for Indian people and that training program has the following three components which we believe to be essential for success: firstly, an academic or theoretical aspect; secondly, a training-on-the-job component; and thirdly, a social adjustment or life skills support function. By considering all aspects of the social-vocational development process in one over-all program, training can be successful. The critical factors are coordination, adequate financing and a guarantee of future longterm employment.

This successful prototype developed for teacher training can easily be transplanted into other areas. Let us cite one example that has particular relevance to the city of Prince Albert.

The federal and provincial governments operate male and female penal institutions in Prince Albert, and both governments suggest that they are committed to affirmative action programs; yet, to the best of our knowledge, only one treaty Indian is employed at those three institutions. We suggest that a training program for correctional officers would be a most positive step forward.

Let us start with 15 trainees who could be involved in the training program for approximately one year. That training program would have an academic-theoretical component, a training-on-the-job aspect and a social development function under the direction of an over-all co-ordinator. Jobs would be guaranteed, upon successful completion of the program, by one of the correctional institutions. Similar programs could be set up for millworkers in co-operation with the Prince Albert pulp company or for carpenters and other trades persons in the construction industry.

The fact that approximately 6 per cent of Prince Albert's population is Indian would indicate that the city of Prince Albert could be involved in training programs that would lead to a similar proportion of the work force being Indian. Probably the most encouraging possibility for the establishment of training programs for Indians coincides with the development of Indian-owned businesses and industries through such organizations as Sincro.

Regardless of where the training takes place, there are two necessary prerequisites. Firstly, the necessary financial commitment for meaningful training must be in place. Six-month, one-shot efforts, such as Canada Community Development projects, serve no worthwhile purpose other than providing very short term relief from longstanding, longterm problems.

And the whole jurisdictional dispute must be ironed out. Off-reserve treaty Indians are constantly being shunted from Indian Affairs to Canada Employment and Immigration to community college and back. It is time for the Department of Indian Affairs to fulfil their responsibilities towards Indian people. Training is one of those responsibilities.

[Translation]

gnants dans le district de Prince Albert. D'ici à un an, 40 Indiens au moins auront obtenu leur diplôme d'enseignant.

Les diplômés ont participé à un programme de formation exhaustif destiné essentiellement aux Indiens et doté de trois éléments essentiels, selon nous, à sa réussite: un volet théorique, une formation en cours d'emploi, et enfin, des cours d'adaptation à la société, ou une spécialisation utile dans la vie de tous les jours. La formation peut être valable lorsqu'on reprend dans un programme global tous les aspects du processus de développement social et professionnel. Ce qui pose des problèmes, c'est la coordination, le financement et des assurances en vue d'obtenir un emploi, à plus long terme.

La méthode utilisée pour former des enseignants peut facilement être reprise dans d'autres domaines. On peut ici citer un exemple important pour Prince Albert.

Les autorités fédérales et provinciales dirigent les pénitenciers pour hommes et pour femmes de Prince Albert et prétendent qu'elles se sont engagées à entreprendre des programmes d'action positive. Or, à notre connaissance, ces trois établissements ne comportent qu'un seul Indien. Nous pensons que c'est en créant un programme de formation d'agents correctionnels que l'on réaliserait un véritable progrès.

On pourrait commencer par former 15 stagiaires pendant environ une année. Sous la direction d'un coordinateur, ils suivraient des cours théoriques, seraient formés en cours d'emploi et seraient initiés au développement social. Ils seraient assurés de trouver un emploi dans l'un des établissements correctionnels, à l'issue du programme. On pourrait mettre sur pied des programmes analogues, en collaboration avec la compagnie de pâtes et papiers de Prince-Albert, à l'intention des ouvriers d'atelier ou des charpentiers et autres techniciens en construction.

Prince-Albert compte environ 6 p. 100 d'Indiens et pourrait donc lancer des programmes de formation qui permettraient de les employer dans une proportion analogue. La création éventuelle de programmes de formation destinés aux Indiens coïncide d'ailleurs avec l'apparition de commerces et d'industries aux mains des Indiens, qui se sont regroupés dans des organismes tels que la Sincro, et c'est encourageant.

Quel que soit l'endroit où ces programmes de formation sont entrepris, ils doivent absolument répondre à deux conditions: des fonds suffisants doivent être libérés et il faut prévoir un effort de longue haleine. À cet égard, des projets fédéraux de développement communautaire d'une durée de six mois ne servent à rien, sinon à atténuer, à court terme, des problèmes existant depuis très longtemps.

Il conviendrait aussi de régler toute la question de juridiction: en effet, les Indiens soumis aux traités et vivant hors des réserves font constamment la navette entre le ministère des Affaires indiennes, la Main-d'œuvre et l'Immigration, et le collège communautaire. Il est temps que le ministère des Affaires indiennes assume ses responsabilités, dont la formation envers les Indiens.

[Texte]

If the Department of Indian Affairs would provide the necessary financial resources to Indian organizations such as ours and the Indian Community College, meaningful training programs could be implemented for off-reserve treaty Indians. We have proven our capabilities through such programs as the teacher training program outlined earlier.

• 1710

We hope that you, as representatives to our Parliament, will bring your influence to bear in changing that present deplorable situation. We have presented a positive viable alternative. Provide us with the necessary resources and we will equip ourselves with the skills necessary for survival as full citizens of this country.

I have also tabled with the Clerk a survey that was done of off-reserve treaty Indians two years ago that involved Prince Albert, Saskatoon, Regina and North Battleford, and also, at the end of the presentation that you have, are our forecast Indian population figures to 1987 for Saskatchewan, on-reserve and off-reserve. We have also projected this city's urban or off-reserve population.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much.

Chief Sanderson: Next will be Dorothy Bird, representing the Saskatchewan Indian Women's Association.

Mrs. Dorothy Bird (Prince Albert District Representative, Saskatchewan Indian Women's Association): I have a little presentation to make. I did not bring my brief along, but we have made one up and will present it after.

First of all, I am a district rep of a provincial organization, the Saskatchewan Indian Women's Association. I do not know if you are aware of it but we have been in existence since 1962 and we are a part of the F.S.I.

We have changed our role during the last ten years from walking a step behind our men to starting to walk beside them, and since then, we have had a few amounts for funding and training. But we have continually run out of funding and I think I am here to explain the situation that we are in.

It seems that the priorities are never what the women want at the reserve level but what the government wants us to do; and it seems that we never fit into their criteria.

For instance, the non-traditional training that was mentioned: we do not even have the traditional training that we are supposed to have; and a lot of the things that Cliff was reading out, they are part of our problems, too.

We want to be equipped to handle the problems that are chiefs go through. We also want to have the training in order to be able to help ourselves and better our children's lives. I

[Traduction]

S'il fournissait aux organisations indiennes, telles que la nôtre et le collège communautaire indien, les ressources financières nécessaires, on pourrait mettre sur pied des programmes de formation valables à l'intention des Indiens vivant hors des réserves. Nous avons prouvé de quoi nous étions capables, et le programme de formation d'enseignants en est la preuve.

Nous espérons qu'en votre qualité de représentants au Parlement, vous userez de toute votre influence pour renverser cette situation déplorable. Nous vous avons présenté une solution positive et viable. Il ne vous reste plus qu'à nous doter des ressources nécessaires et nous nous chargerons d'acquérir les compétences qui nous permettront de survivre, en tant que citoyen à part entière dans notre pays.

J'ai aussi déposé auprès du greffier une enquête entreprise il y a deux ans auprès des Indiens vivant hors des réserves et soumis aux traités, de la région de Prince Albert, Saskatoon, Regina et North Battleford. Vous trouverez aussi à la fin de notre exposé les statistiques démographiques prévues jusqu'en 1987, pour les Indiens vivant à l'intérieur et hors des réserves de la Saskatchewan. Nous avons aussi fait des projections pour la population urbaine ou vivant hors des réserves de Prince Albert.

Je vous remercie de votre attention.

Le président: Merci beaucoup.

Le chef Sanderson: La parole est maintenant à Dorothy Bird, qui représente l'Association des femmes indiennes de la Saskatchewan.

Mme Dorothy Bird (représentante du district de Prince Albert, Association des femmes indiennes de la Saskatchewan): Merci, Sol. Mon exposé sera bref. Je n'ai pas apporté mon mémoire, mais nous en avons rédigé un, et je vous le soumettrai ultérieurement.

Je représente une organisation provinciale, l'Association des femmes indiennes de la Saskatchewan. J'ignore si vous le savez, mais elle a été créée en 1962 et fait partie de la Fédération des Indiens de la Saskatchewan.

Au cours des 10 dernières années, nous avons cessé d'être à la remorque de nos hommes et nous sommes devenues leurs égales, et depuis lors, nous avons obtenu des sommes nécessaires au financement et à la formation. Malheureusement, nous sommes continuellement à court de fonds, et je suis ici pour vous expliquer notre situation.

Il semble que l'on n'accorde jamais la priorité à ce que les femmes veulent dans les réserves, mais plutôt à ce que le gouvernement veut nous faire faire, et nous ne correspondons jamais à leurs critères.

On a fait allusion à la formation non traditionnelle: or, nous n'avons même pas pu obtenir la formation classique qu'on est censé nous donner, et d'ailleurs, nous partageons, à de nombreux égards, les mêmes problèmes que Cliff vous a vaguement mentionnés.

Nous voulons être équipées pour régler les difficultés rencontrées par nos chefs et avoir accès à une formation qui nous permette de nous prendre en main et d'améliorer l'existence de

[Text]

think that is the most important thing that we have been discussing.

We have been having meetings and we have been trying to get funding so as to get our organization at the district level started. We have not had a meeting yet but we are starting.

We are going to go around and visit with groups of women at the reserve level. We have done this before and we have outlined what we need to do: our aims and objectives; and our view of what the F.S.I. is doing. Only we want to stand beside them and support them in their efforts to get the houses that we need at the reserve level, and to get the education that they are getting, for us—this is what we want from them.

I think that is all I have. If I could have your mailing address, we can mail our brief to you. Thank you.

• 1715

The Chairman: If I can just respond to the last part and for the whole audience. The committee is called Employment Opportunities for the '80s; so if you put, "The Clerk, Employment Opportunities for the '80s, House of Commons, Ottawa"—and you do not need a stamp—that is how you can get in touch with us, at any time. And we would like to hear more from you and your organization.

Chief Sanderson.

Chief Sanderson: The next presentation will be made by Steve Pooyak, who is the Second Vice-President and whose portfolio in the F.S.I. is economic development.

Mr. Steve Pooyak (Second Vice-President, Policy Council Members Resource Management Program, Federation of Saskatchewan Indians): Thank you very much, Sol. How much time do we have, Mr. Chairman?

The Chairman: Just indulge me for a moment. Is there anyone else in the audience that wants to make a presentation? Okay.

Let me ask the second part of the question. Can you come back after a supper break or are you limited in time?

Mr. Pooyak: Sol can come back.

The Chairman: Is he an arm-twister?

Well, make your presentation in the manner that you think appropriate and we will sit here. We owe it to the staff people who have been up since 6.30 this morning to at least have supper. So let us start and see where it takes us.

Mr. Pooyak: Thank you very much, Mr. Chairman. I am the head of a program that is called the Economic Action and Resource Management Program. The program, which began one-and-a-half year ago, is a relatively new addition to the Federation of Saskatchewan Indians' organizational structure. It has a clear mandate from all 68 chiefs of the province to do two things: first, to provide technical, advisory and support services to bands and Indian businessmen concerning planning, and implementation of economic development projects across the province; and second, to develop short- and long-range

[Translation]

nos enfants. C'est, à mon avis, l'une des choses les plus importantes dont nous ayons discuté.

Nous avons tenu des réunions et nous nous sommes efforcées d'obtenir les fonds qui nous permettraient de créer une organisation de district. Nous n'avons pas encore eu de réunion là-dessus, mais nous commençons.

Nous allons nous déplacer et rencontrer des groupes de femmes dans les réserves. Ce n'est pas la première fois, nous avons déjà défini nos besoins, nos objectifs, et donné notre avis sur la Fédération des Indiens de la Saskatchewan. Nous les appuyons dans leurs efforts en vue d'obtenir les logements dont nous avons besoin dans les réserves, et l'éducation; voilà ce que nous leur réclamons.

C'est tout ce que j'ai à vous dire. Si vous voulez bien me donner votre adresse postale, je vous enverrai notre mémoire. Je vous remercie de votre attention.

Le président: A l'intention de la dernière intervenante et de toutes les personnes présentes. Il s'agit du Comité sur des perspectives d'emploi dans les années 80. Vous pouvez donc envoyer votre mémoire au «Greffier, Perspectives d'emploi dans les années 80, Chambre des communes, Ottawa»; inutile d'affranchir. Vous pouvez donc ainsi entrer en rapport avec nous quand vous voulez. Nous serions très heureux d'avoir des nouvelles de vous et de votre organisation. La parole est au chef Sanderson.

Chief Sanderson.

Le chef Sanderson: L'intervenant suivant est M. Steve Pooyak, deuxième vice-président, chargé du développement économique à la FIS.

M. Steve Pooyak (deuxième vice-président, Programme de gestion des ressources des membres du conseil politique, Fédération des Indiens de la Saskatchewan): Merci beaucoup, Sol. Combien de temps avons-nous, monsieur le président?

Le président: Je vous interromps un instant: quelqu'un d'autre voudrait-il faire un exposé? Très bien.

Une deuxième question: pourriez-vous revenir après le dîner, ou votre temps est-il limité?

M. Pooyak: Sol peut revenir.

Le président: Va-t-il vous forcer la main?

Faites comme vous voulez, et nous continuerons à siéger. Le personnel est levé depuis 6 h 30 du matin et il mérite bien d'aller dîner. Commençons toujours, nous verrons bien.

M. Pooyak: Merci beaucoup, monsieur le président. Je dirige le programme d'action économique et de gestion des ressources. Démarré il y a environ un an et demi, il est relativement nouveau dans l'organisation de la Fédération des Indiens de la Saskatchewan. Les 68 chefs de la province nous ont unanimement chargés de fournir des services techniques, consultatifs et de soutien aux bandes et hommes d'affaires indiens dans le domaine de la planification et de l'application de projets d'expansion économique à travers la province, et aussi d'élaborer des stratégies et politiques à court et à long

[Texte]

economic development strategies and policies for Indian people in Saskatchewan.

The Economic Action and Resource Management Program has three main components: the first, a field staff of nine field workers deployed throughout the province who work closely with bands and Indian businessmen to provide training and support services; the second, a technical secretariat composed of five professional and technical workers who provide specialized technical support and training to bands and Indian businessmen in conjunction with the field workers; and the third, a policy council, or board of directors, made up of 12 chiefs from across the province who determine the over-all policy direction of the program.

The mandate of the Allmand committee is of particular interest to the Economic Action and Resource Management Program because one of the most important parts of our job is to provide training to bands and Indian businessmen to enhance their capacity to become involved in economic development projects and ventures. Our field workers and the members of the technical secretariat are constantly working with bands and businessmen to assist them in ways that they—that is, the bands and businessmen—identify.

In addition, we are presently putting in place a training program, in conjunction with the Indian Federated College, to train Indian business resource development trainees over a period of three years. One of the key elements in this program is that it combines both classroom instruction and intense on-the-job components. We feel that this is an important program, not only because it is the first of its kind in Canada but also because it fills what we see as being a crucial need: that is, the need to train a pool of key Indian managers who can be the future leadership in economic and resource development projects in Saskatchewan.

Unprecedented economic opportunities will exist in Saskatchewan in the next 10 to 20 years. A recent report prepared by the Canada Employment and Immigration Commission projected that approximately half-a-million jobs will be created in western Canada in the next 20 years, many of them in Saskatchewan; yet Indian people in Saskatchewan today will still have the lowest standard of living in the province and even have the lowest standard of living compared to any Indian group in the country.

• 1720

The province is one of the most dynamic regions in Canada and has one of the most desirable resource mixes in North America; that is: oil, potash, uranium, coal, metals and agriculture. All of these resource sectors will undergo accelerated development in the next decade. Saskatchewan Indians must benefit from the wealth and opportunity generated in this province and they must benefit in longterm ways. One of the crucial elements to the realization of these potential longterm benefits is the provision of training opportunities for Indian people.

To date, the economic development and training approaches taken by CEIC and DIAND have not worked well. The recent

[Traduction]

terme d'expansion économique, à l'intention des Indiens de la Saskatchewan.

Il comporte trois aspects principaux: neuf travailleurs sur le terrain, éparpillés à travers la province et travaillant en étroite collaboration avec les bandes et hommes d'affaires indiens, pour leur fournir la formation et les services de soutien; un secrétariat à caractère technique, composé de cinq cadres et techniciens fournissant, avec le premier groupe, les connaissances techniques et la formation aux bandes et hommes d'affaires indiens; et enfin, un conseil politique, ou d'administration, comportant douze chefs originaires de diverses régions de la province, et chargé d'établir l'orientation politique générale du programme.

Le mandat dont est investi le Comité Allmand nous intéresse tout particulièrement, car l'une de nos fonctions les plus importantes est de former les bandes et hommes d'affaires indiens, afin de leur permettre de participer davantage à des projets et entreprises d'expansion économique. Nos travailleurs sur le terrain, ainsi que les membres du secrétariat technique, travaillent constamment en collaboration avec les bandes et hommes d'affaires et utilisent des méthodes auxquelles ceux-ci peuvent s'identifier.

En outre, nous sommes en train de mettre sur pied, en collaboration avec le collège fédéré des Indiens, un programme de formation d'une durée de trois ans, destiné aux stagiaires inscrits au programme de développement des ressources commerciales. L'un des éléments clés du programme est qu'il associe des cours à une formation en cours d'emploi intensive. Selon nous, il s'agit d'un programme important, non seulement parce qu'il est le premier de ce genre au Canada, mais aussi parce qu'il répond à un besoin spécial: la formation d'une équipe de gestionnaires indiens qui pourront, dans l'avenir, être à la tête de projets d'exploitation économique et de ressources en Saskatchewan.

Les dix ou vingt prochaines années réservent des possibilités économiques sans précédent pour la Saskatchewan. D'après un rapport publié récemment par la Commission fédérale de l'emploi et de l'immigration, 500,000 emplois environ seront créés dans l'Ouest du Canada dans vingt ans, dont un grand nombre en Saskatchewan. Et pourtant, que ce soit par rapport à l'ensemble de la province ou aux autres Indiens du Canada, les Indiens de la Saskatchewan ont le niveau de vie le plus bas.

La province est l'une des plus dynamiques au Canada et possède les ressources les plus enviables en Amérique du Nord: du pétrole, de la potasse, de l'uranium, du charbon, des métaux et des terres agricoles. Tous ces secteurs subiront une expansion accélérée au cours des dix prochaines années. Les Indiens de la Saskatchewan doivent pouvoir profiter de cette richesse et des débouchés qu'elle offrira. Ils doivent pouvoir en profiter à long terme. L'accès à ces bénéfices potentiels à long terme passe par des possibilités de formation qu'on devra offrir aux Indiens.

Jusqu'à présent, l'expansion économique et la formation conçues par la Commission de l'emploi et de l'immigration du

[Text]

survey published by the Department of Indian Affairs, titled *Indian Conditions: A Survey*, clearly points this out. What is needed is more training resources and opportunities for Indian people in three main areas: skills and trades training; technical training; and management training.

All three of these areas are important but since our colleagues from the Saskatchewan Indian Community College are dealing principally with the first two areas of need, namely the skills, trades and technical training areas, we will concentrate on the training of business and resource development managers. This is a particularly crucial area.

We mentioned earlier that many of the current economic development and training approaches have not worked well. It is generally agreed by those who have analysed the failures of Indian economic development programs that there are two main reasons for the continued lack of success: a lack of capital dollars and a lack of Indian management expertise.

In this time of fiscal restraint, we realize that it is problematic to get a large increase in capital dollars but we can train more Indian managers. In Saskatchewan today, there are already several Indian leaders with management expertise but compared to the magnitude of the need, there are precious few. Particularly if Saskatchewan Indian people are to benefit in any kind of a longterm meaningful way from the future of Saskatchewan prosperity, it is absolutely essential that we have strong, competent, qualified Indian managers who can run the business and resource development ventures and who can, in turn, train other Indian people.

Our recommendations are: first, that there is a need for more dollars in the CMT and CMIT programs. In particular, there should be more dollars in the institutional training programs for provisional and technical job training.

Second: there should be more flexible methods of delivering training programs to Indian people, especially CMT and CMITP so that training programs within established guidelines can be designed and delivered by Indian-run development and training institutions such as the Economic Action and Resource Management Program and the Saskatchewan Indian Community College.

Third: it is vital to consider training programs, whether they be skill development or manager-training programs, as part of a comprehensive integrated approach to development which includes social, economic and cultural development components. For instance, future directions and resources for training programs should not be considered in isolation from the need to provide resources to Indian-run development institutions, Indian banking institutions and related infrastructure costs.

[Translation]

Canada et le ministère des Affaires indiennes ne se sont pas révélées efficaces. Dans une étude publiée récemment sous le titre: *Situation des Indiens: Enquête*, le ministère des Affaires indiennes l'indique clairement. Il faut avant tout consacrer des ressources et offrir des possibilités de formation aux Indiens dans trois secteurs principaux: formation spécialisée et métiers, formation technique et formation en gestion.

Ces trois secteurs sont également importants, mais puisque nos collègues, au collège communautaire des Indiens de la Saskatchewan, s'occupent des deux premiers, de la formation spécialisée, des métiers et de la formation technique, nous nous occuperons avant tout de la formation au domaine des affaires et à la gestion de l'exploitation des ressources. En effet, c'est un secteur particulièrement vital.

Nous avons dit plus tôt que les efforts consacrés à l'expansion économique et à la formation n'ont pas suffi jusqu'à présent. Ceux qui ont analysé les échecs des programmes d'expansion économique à l'intention des Indiens s'accordent pour dire qu'il y a deux raisons principales qui expliquent cela: un manque de capital et un manque d'expérience en gestion de la part des Indiens.

Étant donné les contraintes budgétaires actuelles, nous nous rendons bien compte qu'il est difficile d'avancer plus de fonds, mais nous pouvons former plus d'Indiens en gestion. En Saskatchewan, aujourd'hui, il y a déjà plusieurs leaders indiens qui sont formés en gestion, mais il ne suffisent pas à la tâche, qui est énorme. Pour que les Indiens participent pleinement à la prospérité future de la Saskatchewan, il est vital que nous puissions compter sur des gestionnaires indiens qualifiés, compétents et solides pour diriger les affaires et les entreprises de gestion des ressources. Ils pourront à leur tour former d'autres Indiens.

Voici nos recommandations: tout d'abord, il faut augmenter les budgets des programmes de formation de la main-d'œuvre et de formation en établissement. En particulier, il faut engager plus de fonds dans les programmes de formation en établissement, pour la préparation des emplois provisoires et techniques.

Deuxièmement, il faut utiliser des méthodes plus souples dans l'application de ces programmes de formation à l'intention des Indiens, surtout en ce qui a trait à la formation de la main-d'œuvre et à la formation en établissement. Ainsi, ces programmes se conformeront à des directives établies et s'adresseront à des établissements de formation dirigés par des Indiens, comme le programme de gestion des ressources et d'action économique et le collège communautaire des Indiens de la Saskatchewan.

Troisièmement, il est vital d'insérer ces programmes de formation, qu'il s'agisse de formation spécialisée ou de formation en gestion, dans un cadre intégré plus large tenant compte d'éléments sociaux, économiques et culturels. Par exemple, à l'avenir, les programmes de formation et d'orientation ne devraient pas être considérés isolément des besoins des établissements dirigés par des Indiens, des institutions bancaires indiennes et d'autres éléments d'infrastructure.

[Texte]

Fourth: in addition, training programs, particularly skill development and technical training programs, should be accompanied by components that take into account the social development element of job training. For example, many of the skill and vocational programs should include life skill components to help Indian people cope with a different way of life. But—and this must be emphasized—life skill programs must be designed and run by Indian people and Indian-run institutions.

Fifth: training for Indian people in urban areas must not be forgotten. Presently in Saskatchewan, almost one-third of all treaty Indian people live in urban areas. There must be a training component for urban Indian people if Indian people as a whole are to move forward in a developmental way.

Sixth: build the Indian-run training institutions and resources that exist already. We have a strong beginning in Saskatchewan with the Indian Federated College, the Saskatchewan Indian Community College, and the Economic Action and Resource Management Program. All three of these institutions provide training of one kind or another but these institutions realize that they are able to do only a small part of what is actually needed. For instance, bands come to us almost daily with new requests to help them train band members in some aspect of economic development that, because of limited resources, we have difficulty responding to.

• 1725

We are often spread too thin. What is needed is for Indian-run institutions involved in training Indian people to be supported with more dollars, more effective support services and given more flexibility to do the job in the way that Indian people themselves identify.

I suppose I could go on and on and on and on, being a politician; but I think I will leave it at that and Chief Sanderson can do the rest.

Thank you very much, sir.

The Chairman: Thank you. I do not know who your role model politician is. It would be interesting to know.

Mr. Pooyak: Ed Broadbent.

The Chairman: Ed Broadbent? I think I just heard you say that he goes on and on and on.

Mr. Starr: That is Ed Broadbent.

The Chairman: Checking the time, it is 5:30. It might be wise, unless I get strong objections, if we try to stay together, maybe for half-an-hour, and then break and come back somewhere near 7:30. Are there strong objections anywhere in the room? I do not want to have a strike. We have had enough of that in the last couple of days.

Chief Sanderson: The clerks are waiting outside.

The Chairman: With that in mind, then, clearly there are some of you people that will not be back after supper whom we could direct questions to first. If you are quite sure that you are not coming back after supper, could you just do that?

[Traduction]

Quatrièmement, les programmes de formation, particulièrement les programmes de formation spécialisée et technique, doivent être assortis de composantes qui tiennent compte du développement social relié à la formation à l'emploi. Par exemple, les programmes de formation spécialisée et professionnelle devraient inclure des composantes sur l'adaptation, pour aider les Indiens à accepter un nouveau mode de vie. Je tiens à souligner ici que les programmes d'adaptation doivent être conçus et dirigés par les Indiens eux-mêmes ou par des établissements indiens.

Cinquièmement, la formation des Indiens dans les centres urbains ne doit pas être oubliée. Actuellement, en Saskatchewan, environ un tiers des Indiens assujettis aux traités vivent dans des centres urbains. Il faut donc que la formation tienne compte de ces Indiens citadins si l'on veut que ces derniers suivent le mouvement d'expansion.

Sixièmement, il faut donner de l'expansion aux établissements de formation indiens et aux ressources qui existent déjà. En Saskatchewan, il y a déjà une bonne base constituée par le collège fédéré des Indiens, le collège communautaire des Indiens de la Saskatchewan et le programme de gestion des ressources et d'action économique. Dans les trois cas, on offre une formation qui constitue déjà un bon départ, mais on se rend bien compte que cela n'est nullement suffisant, étant donné les besoins réels. Presque quotidiennement, les bandes s'adressent à nous en nous demandant de les aider à former leurs membres à prendre en main l'expansion économique et, étant donné nos budgets étiés, nous avons du mal à le faire.

Très souvent, nous devons nous éparpiller. Il faut que les établissements dirigés par les Indiens puissent compter sur des fonds supplémentaires, sur des services de soutien plus efficaces et sur plus de souplesse, pour pouvoir accomplir leur tâche d'une façon qui permette aux Indiens de s'y identifier.

Je suppose que je pourrais encore m'étendre sur le sujet, puisque je suis en politique. Je m'arrêterai cependant, et le chef Sanderson prendra la relève.

Merci beaucoup, monsieur.

Le président: Merci. Il serait intéressant de savoir à quel homme politique bavard vous faites allusion.

M. Pooyak: Ed Broadbent.

Le président: Ed Broadbent? Vous voulez dire qu'il est bavard?

M. Starr: C'est cela.

Le président: Il est 17 h 30. Je propose, à moins que vous n'y voyiez des inconvénients majeurs, de poursuivre la séance encore une demi-heure, après quoi, nous ferons une pause, pour revenir à 19 h 30. Y a-t-il des inconvénients majeurs? Je ne veux pas qu'on déclenche la grève tout d'un coup. Depuis quelques jours, j'en ai eu assez.

Le chef Sanderson: Les greffiers attendent dehors.

Le président: Par conséquent, puisque certains d'entre vous ne reviendront pas après le dîner, nous vous poserons des questions à vous d'abord. Ainsi, si vous êtes sûrs de ne pas revenir après le dîner, dites-le tout de suite.

[Text]

Mr. Pooyak: Well, if you force me, I will.

The Chairman: You are not keen? That means that if we ask you questions first, you will not be back, for sure.

Our pattern, basically, is to let Bruce ask questions first and myself second. But with so many people, I think we will rotate a little more than that, maybe—let Bruce lead off and then switch.

Mr. Lonsdale: Mr. Chairman, I really do not have that many questions in terms of probing your presentation because it has been very thorough and to the point, and I think you have identified certainly the areas that you are concerned about. I think that we may want you, later on this evening, to discuss your problems regarding the Saskatchewan labour department—that was a point that I made a note of as not being clear to us—. As the Chairman has identified, we are looking at some of the barriers to the implementation of some of the ideas that you have, and that seems to be one of the barriers, so we would like to discuss that.

With regard to the other presentations, you certainly have hit home on some of the points, problems that are common to other areas, in general, but in particular to the Saskatchewan Federation of Indians; you seem to know exactly what your problems are and what should be done about them. But it is like a lot of things: whether we achieve them or not, or how we go about achieving those goals is another thing. So, Mr. Chairman, if you want to get into the labour thing now, I would be more than willing to listen to that.

I think that the other things that you said are very well taken and we do not really need any probing of them because they are easily identified. It is just the solutions that are required.

The jurisdictional thing: maybe we could debate that, but we could go on forever in that respect, and I do not think it would be useful for us to debate the issue here. I think the idea is to get the parties that are involved together to try and iron it out. That is an area that perhaps needs more probing but is one that I do not think I am qualified to debate at this point.

Yes, Chief?

Chief Sanderson: The jurisdictional thing: we do not want to have it slip by on us. Our people here have presented the concerns of our institutions and the work we are trying to do in the field of employment and opportunities. As one of the politicians here, we certainly want you to deal with jurisdictional problems because you are part of it; and we want to tell you where it is and clear it up so that we can get on with the work that these people have outlined here.

But if you now have any questions to ask Steve, I will cover, after supper, some of the political problems that are very real. It could not only become part of government policy but part of your party policy if you want to go into this in depth and really get something done in your own constituencies.

[Translation]

M. Pooyak: Puisque c'est ainsi, je plierai.

Le président: Vous n'êtes pas très enthousiaste, alors. Cela signifie que si nous vous posons des questions dès maintenant, vous ne reviendrez certainement pas après le dîner.

D'habitude, nous donnons la parole à Bruce, d'abord, et c'est ensuite à mon tour. Étant donné que nous sommes nombreux, nous ferons donc une rotation, si bien que Bruce commencera et que nous changerons plus tard.

M. Lonsdale: Monsieur le président, je n'ai pas beaucoup de questions à poser, car le mémoire que nous venons d'entendre couvre très précisément le sujet. Vous avez certainement identifié certains secteurs qui nous préoccupent. Nous voudrions certainement vous demander de discuter, plus tard dans la soirée, certains des problèmes que vous pose le ministère du Travail de la Saskatchewan. J'ai pris note de cette question-là, car la situation n'est pas claire pour nous. Comme l'a dit le président, nous essayons de voir quelles sont les entraves à la mise en application de vos projets, et il semble que cela en soit une. Nous voudrions donc discuter de cela.

Quant aux autres exposés, vous avez certainement couvert le sujet abondamment, relevant les problèmes que vous avez en commun avec d'autres régions en général, et faisant ressortir le cas de la Fédération des Indiens de la Saskatchewan. Vous semblez bien connaître vos problèmes et avoir des solutions à y proposer. Comme dans bien des cas, la résolution de ces problèmes dépend du procédé que l'on établit pour y parvenir. Monsieur le président, si vous voulez aborder la question du ministère du Travail, cela me conviendrait parfaitement.

Je pense que les autres points que vous avez fait ressortir sont très bien expliqués et que nous n'avons pas besoin d'y revenir, car la situation est bien cernée. Il suffit d'appliquer les solutions.

La question de juridiction pourrait être débattue, mais cela pourrait être très long, et je ne pense pas que ce soit ici le moment de le faire. Je pense qu'il faut convaincre les parties en cause de se réunir, pour essayer de trouver une solution. C'est peut-être une question qui mérite plus d'attention, mais je ne pense pas être compétent pour en discuter pour l'instant.

Êtes-vous d'accord, chef?

M. Sanderson: Nous ne voulons certainement pas que la question de juridiction reste dans l'ombre. Nos représentants ont ici fait valoir le point de vue des établissements et expliqué le travail qu'ils essaient de faire en matière d'emploi et de débouchés. Étant donné que nous avons ici des hommes politiques, nous voudrions certainement que le problème des juridictions soit discuté, car vous avez un rôle dans sa solution. Nous voulons vous dire où le bât blesse, et régler la situation, pour que nous puissions poursuivre le travail que mes collègues viennent de décrire ici.

Steve, si vous avez des questions à poser, je serai ici après dîner et je pourrai y répondre, car les problèmes politiques sont cuisants. Plus qu'une question de politique gouvernementale, c'est une question de politique de parti, et il vous faut vous pencher sur elles si vous voulez véritablement que les choses bougent dans vos circonscriptions.

[Texte]

• 1730

So, as Steve has to leave soon, if you have any further questions on economic development, we can cover those. I think, Oliver, that you can stay till after, can you not?

Mr. Cameron: Until eight o'clock.

Mr. Lonsdale: Maybe we could just get on to the economic end of things which is my keen interest.

The new program that has been announced, the Local Economic Development Assistance Program, known as LEDAP, have you had any discussions with the federal people on that, or have you made any applications? They are looking at, I think, 18 to 20 pilot projects to discuss economic development at a local level, and to have a local group get involved in that kind of thing. So I am just wondering, first, if you have looked at it, and second, if the Department of Indian Affairs and Northern Development is restricting your participation in that, because they tend to think that they are more capable of economic development in those areas.

I am just wondering: are you aware of the program?

Mr. Pooyak: No, we are not.

Mr. Lonsdale: It has just recently been announced and there have not been any guidelines drawn up at this point: I think they are going to be released shortly.

Basically, they are going to set up about 18 to 20 pilot projects. I do not know if you are aware of the Guys-borough project in Nova Scotia but that was the first one in Canada; and I think there is one out in Victoria, too, but I am not aware of the details of that one. But basically, it is providing funding, direct capital funding to small municipalities or to small groups in municipalities to develop and study economic development projects that might be useful in terms of improving the over-all economic situation of the area and in terms of creating some lasting jobs that are not just make-work projects.

Mr. Pooyak: No, we are not aware of that program but we will certainly look into it; we are pretty open. We are also talking to the Department of Industry, Trade and Commerce for the Province of Saskatchewan to see if they have any ideas we can use, and so far they have been cooperating. But in every aspect, anything that we can get our hands on for economic development, we want to get our hands on.

Mr. Lonsdale: What we might do, Jean-Aimé, is to make a note that we contact Canada Manpower and get them to send the background information on that project to the federation; then you will be able to examine it and see if it is going to be useful. It is highly questionable, but it has a novel approach to local economic development and is something that you might want to look at. So we will make a note of that.

Mr. Pooyak: Our policy council, the twelve chiefs that are elected to this policy council from across the province, deal

[Traduction]

Steve doit nous quitter bientôt. Si vous avez d'autres questions sur l'expansion économique, il faudrait les poser maintenant. Je pense, Oliver, que vous pouvez rester plus tard, n'est-ce pas?

Mr. Cameron: Je puis rester jusqu'à 20 heures.

M. Lonsdale: Ainsi, nous pouvons peut-être aborder les questions économiques, qui sont au centre de mes préoccupations.

Avez-vous discuté avec les fonctionnaires fédéraux du nouveau programme qu'on a annoncé, le programme d'aide à l'expansion économique locale? Avez-vous fait des demandes dans le cadre de ce programme? Il s'agit en effet de 18 à 20 projets pilotes qui concernent l'expansion économique à l'échelon local. Les groupes locaux s'en occuperaient. Je me demande si vous avez envisagé d'utiliser ce programme, et aussi si le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien entend restreindre votre participation à ces programmes, car, en général, il estime être mieux en mesure de s'occuper de l'expansion économique dans ces régions-là.

Dites-moi, connaissez-vous ce programme?

M. Pooyak: Non.

M. Lonsdale: On vient tout juste de l'annoncer et il n'y a pas encore de directives à ce propos pour l'instant. Je pense que l'on va publier les détails sous peu.

En substance, il s'agit de 18 à 20 projets pilotes. Peut-être connaissez-vous le projet Guysborough de Nouvelle-Écosse. C'est le premier projet de ce genre. Il y en a un autre à Victoria, dont je ne connais pas les détails. En substance, il s'agit de fonds, de capitaux accordés à des petites municipalités, ou à des petits groupes dans certaines municipalités, pour mettre au point et étudier des projets d'expansion économique pour l'amélioration de l'ensemble de la conjoncture économique dans la région, pour créer des emplois durables, contrairement aux projets temporaires.

M. Pooyak: Nous ne connaissons pas ce programme, mais nous allons certainement nous renseigner. Toutes les possibilités nous intéressent. Nous avons actuellement des pourparlers avec le ministère de l'Industrie et du Commerce de la Saskatchewan, afin de voir s'il ne pourrait pas nous fournir des idées que nous pourrions utiliser, et nous obtenons de lui la plus grande collaboration. D'une manière générale, tout ce que nous pouvons attraper en ce qui a trait à l'expansion économique nous intéresse.

M. Lonsdale: Jean-Aimé, nous pourrions peut-être prendre note de cela et prendre contact avec Main-d'œuvre Canada, pour faire parvenir des renseignements sur le projet à la fédération. On pourrait donc en prendre connaissance et voir comment vous pourriez l'utiliser. Il s'agit d'une toute nouvelle initiative, dont on ne connaît pas encore les possibilités, et c'est peut-être quelque chose qui vous intéressera du point de vue de l'expansion économique locale. Nous prenons donc note de cela.

M. Pooyak: Notre conseil politique, formé de 12 chefs élus à travers la province, s'occupe également des politiques en

[Text]

also with the oil and gas policies. So these are some of the areas that we are going to be dealing with.

Right now, as you are aware, we have a problem: the federal government policy on Indian minerals. There is also one with the Province of Saskatchewan. Of course, the Province of Saskatchewan has a habit of chasing everybody off from Saskatchewan because of their policies, you know, and that is one area where I think we need the federal government to lend us a hand—being good Liberals, I suppose. But we have a problem in that area.

We have a number of reserves in Saskatchewan, for instance, that have heavy oil, that have natural gas, but we cannot move on those things. I think few people are aware that, for instance, when people in Alberta sell one mcf of natural gas, people in Alberta—the Indians in Alberta—get 75 cents; whereas the Indian people in Saskatchewan get between 7 and 15 cents. The discrepancy there, that is our problem.

The Chairman: Excuse me, Bruce, but I will just follow up on this for half a second. It is a mistake to assume that we have sufficient knowledge in this area and I think we should stay with it for just a second.

On the jurisdictional issue, in terms of natural resources, that I think is currently being played out in federal-provincial conferences, it is perhaps clear to all of us that the provinces are saying that the BNA Act "ceded us control over natural resources and we want to retain it"; and there is some feeling at the federal level, in the present government, that is different. I am not aware—I am not aware—of whether Indian reserve lands are viewed as federal Crown lands in terms of the responsibility evolving on the federal government for the control of the development of resources found on reserve lands, and I would appreciate your sharing your knowledge with me. Who controls? Where are we getting into problems?

• 1735

Mr. Pooyak: I think I will let Sol answer that. He has been in politics a lot more than I have.

Chief Sanderson: Mr. Chairman, those are exactly some of the things that we want to follow up on after supper. But just to answer your question: the difficulties we have is that there are federal economic policies in all areas of development, whether it be energy or whatever. Just take any field of economic development there is federal presence and there is federal economic strategy and policy; and it is the same thing with the provincial governments. But they are all designed to meet provincial and federal objectives—and it is the same thing with their fiscal arrangements, whether it be labour agreements or training agreements or any kind of other capital resource agreements that may be signed with federal or provincial governments.

Under the treaty—and this is a concept that not only you make a mistake on a lot of times but just about all Canadians make a mistake on—we do not only have jurisdiction of

[Translation]

matière de pétrole et de gaz. Ce sont là des secteurs dont nous nous occuperons.

Pour l'instant, comme vous le savez, il existe un problème: la politique du gouvernement fédéral en matière de minerais appartenant aux indiens. Le même problème existe à l'échelon de la Saskatchewan. Bien entendu, la Saskatchewan a l'habitude, étant donné ses politiques, d'effaroucher tout le monde, et à cet égard, nous avons certainement besoin de l'aide du gouvernement fédéral. Vous savez, nous sommes de bons libéraux. Nous avons cependant un problème de ce côté-là.

Il existe un certain nombre de réserves, en Saskatchewan, où se trouvent des gisements de pétrole et de gaz naturel. Nous ne pouvons rien faire à cet égard. Je pense que peu de gens savent que quand le gouvernement de l'Alberta vend un mètre cube de gaz naturel, les Indiens, en Alberta, reçoivent 75c. Par contre, les Indiens de la Saskatchewan ne reçoivent que de 7c. à 15c. Il y a donc une différence énorme, et c'est cela qui est notre problème.

Le président: Excusez-moi, Bruce. Je voudrais poser une question, l'espace d'une demi-seconde. Nous nous leurrions quand nous présumons que nous connaissons bien la question, et voilà pourquoi je pense qu'il vaut la peine de s'y attarder une seconde.

Pour ce qui est de la question des juridictions, du côté des ressources naturelles, je pense que ce sont les conférences fédérales-provinciales qui s'en occupent pour l'instant. Tout le monde sait que les provinces prétendent que l'Acte de l'Amérique du Nord britannique leur donne la propriété de toutes les ressources naturelles, et qu'elles entendent bien la conserver. Le gouvernement fédéral actuel n'est pas du même avis. Je ne sais pas si les terres des réserves indiennes sont considérées comme terres de la Couronne du point de vue de la responsabilité du gouvernement fédéral pour le contrôle de l'expansion des ressources qui s'y trouvent. Pouvez-vous éclairer ma lanterne? Qui contrôle ces ressources? A quel moment le gouvernement fédéral entre-t-il en cause?

M. Pooyak: Je laisserai Sol répondre à cette question. Il connaît les questions de politique beaucoup mieux que moi.

Le chef Sanderson: Monsieur le président, ce sont précisément là les questions que nous voudrions aborder après le dîner. Je répondrai cependant à votre question: le problème, c'est qu'il existe des politiques économiques fédérales dans tous les secteurs d'expansion, qu'il s'agisse de l'énergie, ou d'autre chose. Prenez le domaine de l'expansion économique. La Présence fédérale est indéniable et il existe une politique, une stratégie économique fédérale. Il en va de même pour les gouvernements provinciaux. La conception de toutes ces politiques vise la réalisation d'objectifs fédéraux et provinciaux. Tout cela se reflète sur les accords fiscaux, qu'il s'agisse d'accords pour le travail ou la formation, ou encore l'affectation de capitaux. Ces accords sont signés entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral.

En vertu du traité, et c'est là qu'il y a trop souvent confusion dans l'esprit des Canadiens, comme dans le vôtre, nous avons compétence sur les ressources situées dans les réserves. Il

[Texte]

resources on reserves. The only thing that is lacking is the lack of action in terms of legislation, corrective legislation, federally, to see that those resources are protected in the right of Indians, even though they are going to be developed, without having to surrender. In order to move ahead with the developments now they are calling for the bands to surrender. There is no need for that they can be develop under Indian jurisdiction without having to be surrendered; and in that way there would be a lot more returns to the community in terms of royalty and so on.

The other area is off-reserve resources: non-renewable, renewable off-reserve developments. In the treaties—and I have brought you a treaty handbook that we will give to you, as it talks specifically about the spirit and intent of each treaty article—but if you would look at the treaties very closely, nowhere was there ever discussions about the surrender of minerals, the only thing that is silent in any agreement no matter what kind of interpretation you put on the treaty agreement, there is no surrender of the minerals.

Secondly, when it comes to the renewable resources under the treaty or within treaty territory, we reserve the right of access to hunt, to fish, to trap, to gather, and so on. Those kinds of resource rights and the access are not being respected by the various provincial governments. What we are after is more direct control over the management of non-renewable resources within treaty territory, off-reserve boundaries. We want to move in that direction, we want to expand our resource base; but it has been a policy of government to terminate Indian lands and to terminate Indian resources: that is, the control of those lands and those resources by Indians. So that is what the resource council and the Economic Action Program, that Steve has just described to you, are all about.

You have a chart outlining the various areas that they are going to be working on for renewable resources development. If you take the land one, we have the 128 acres per person that is available under treaty. That is what we call land entitlement in Saskatchewan now, where we have a validation of over a million acres for bands to select now; and we have further bands to be validated under that formula.

Now there were three formulas set in place at that time. First of all, there was the treaty formula of 128 acres per person for Indians; and for the settlers who were non-Indians, a grant of 160 acres, plus they could get up to 430 acres under the Homestead Act at that time—this was around the late 1800s. The Métis people were granted Métis scrip: they could get up to 640 acres per person, plus they could acquire 430 acres per family under the Homestead Act. Under those formulas, the non-Indians acquired, up till 1930, a total of over 30 million acres in this province, of land and resources; the Métis people had acquired, but lost in some way, 5.7 million acres; we, as treaty Indians, acquired a total of 1.4 million acres of reserved lands.

[Traduction]

n'existe pas, cependant, de mesure législative corrective, à l'échelon fédéral, pour que les droits des Indiens sur ces ressources soient protégés, même si on entend bien les exploiter sans que les Indiens aient nécessairement à y renoncer. Cependant, pour les exploiter, on demande maintenant aux bandes d'y renoncer. Ce n'est pas nécessaire. Elles peuvent être exploitées et les Indiens peuvent conserver la compétence qu'ils ont sur elles, sans y renoncer. Cela serait beaucoup plus profitable à la collectivité, étant donné les redevances, etc.

D'autre part, il existe des ressources situées en dehors des réserves: il s'agit de ressources non renouvelables, ou encore des ressources renouvelables. Dans les traités,—et j'ai ici en mains le recueil des traités, que je vous transmettrai, car il contient une description de l'intention de chaque article,—on peut constater, en les lisant attentivement, que nulle part n'est abordée la question de la renonciation aux minerais, et c'est du reste la seule chose dont on ne parle pas. Quelle que soit l'interprétation qu'on veuille bien donner aux traités, il n'est pas question de renonciation aux minerais.

Deuxièmement, pour ce qui est des ressources renouvelables assujetties au traité, ou encore situées sur le territoire couvert par le traité, nous avons un droit d'accès pour ce qui est de la chasse, de la pêche, du trappage, de la cueillette, et ainsi de suite. Les divers gouvernements provinciaux ne respectent pas notre accès et nos droits à ces ressources. Nous réclamons ici un contrôle plus direct pour la gestion des ressources non renouvelables situées sur le territoire couvert par le traité, hors des réserves. Nous voulons absolument étendre notre base de ressources. Cependant, la politique gouvernementale a toujours voulu limiter les terres des Indiens et limiter les ressources auxquelles les Indiens ont droit. On veut retirer aux Indiens le contrôle de leurs terres et de leurs ressources. C'est de que le conseil des ressources et le programme d'action économique que Steve vient de décrire visent au premier chef.

Vous avez sous les yeux un tableau indiquant les diverses régions où le conseil entend concentrer ses efforts pour ce qui est de l'exploitation des ressources renouvelables. Dans le premier cas, il y a 128 acres par personne conférées en vertu du traité. C'est ce que nous appelons les titres de propriété en Saskatchewan, actuellement, et les bandes ont droit à environ un million d'acres actuellement. De plus, d'autres bandes pourraient demander à être avalisées en vertu de la formule.

En effet, à l'époque, on a mis au point trois formules. Tout d'abord, il y a la formule du traité qui donne 128 acres à chaque Indien. Quant aux colons qui n'étaient pas indiens, on leur accordait 160 acres, et un supplément, jusqu'à concurrence de 430 acres, en vertu de la Loi sur les biens de famille insaisissables, vers la fin des années 1800. Les Métis ont reçu à ce moment-là des certificats de concession de terres. En effet, ils pouvaient acquérir jusqu'à 640 acres par personne, avec un supplément de 430 acres par famille, en vertu de la Loi sur les biens de famille insaisissables. C'est ainsi que ces diverses formules ont permis à ceux qui n'étaient pas indiens d'acquérir, jusqu'en 1930, environ 30 millions d'acres dans la province, une province riche en ressources. Quant aux Métis, ils avaient acquis, pour les perdre plus tard, 5.7 millions d'acres. Les

[Text]

Now when you talk about reserve lands, the definition of "reserve lands" is reserved lands where our forefathers held those lands for us, retaining a degree of Indian sovereignty over those lands. They are not lands that can be held by Canada under the Crown, having Canada hold title to it on our behalf, like it said, in many cases, in the laws written by Parliament, and what we want to do is address the development of resources, both the non-renewable and the renewable resources, off the reserve as well as on the reserve.

The Chairman: Your definition of "territory" as being different than "reserve"—that is what you are talking about now?

Chief Sanderson: Yes. And let me give you some of the other lands that are available under treaty that are lands over and above the reserve lands.

There are the fishing stations: each band that signs a treaty is entitled to a fishing station—that means a piece of land that is set aside as a special reserve land for the purposes of exercising their fishing rights in their traditional fishing territory. Now, in some areas, they may not be able to fish any more but you can sure see a lot of resort development going on; and we have lost many of those fishing stations but we know where a lot of them are. Some bands have not selected those fishing station areas yet, but those are special lands under treaty, so that bands may be able to get access to the resource, which is the fish.

The other difficulty we have in the fishing industry is that we have provincial governments declaring areas of water as no longer available for fishing, for food or commercial purposes: they are allocated strictly for tourism reasons; and we cannot live with those kinds of things, especially where they have been traditional Indian waters.

If you go on, we have the whole area of timber resources: under treaty, there have been timber reserves set aside for the purpose of shelter. In addition to that, we have the hunting, trapping, gathering territory, where there are traditional areas over and above the reserved lands that were to be set aside specifically for the use and benefit of Indians in those territories.

Those are examples of additional special reserve lands that were supposed to be set aside and have not been, simply because this would be in conflict with economic policies of both levels of government. And that's what the Economic Action Program and the resource council are doing, putting in place a strategy for economic development and Indian policy on economic development in this province—and not restricted to this province, for we are looking across Canada and across the border to the south. We want to develop not only relationships in that way, in terms of international trade agreements: we also want to go beyond that with other countries, too.

Now, on that chart that you have before you, you will eventually see institutions for every area in this province, and

[Translation]

Indiens assujettis aux traités, quant à eux, ont acquis 1.4 million d'acres de terres de réserve.

• 1740

La définition de terres de réserve est la suivante: là où nos ancêtres possédaient des terres sur lesquelles ils pouvaient exercer la souveraineté indienne. Il ne s'agit donc pas de terres qui peuvent être des terres de la Couronne; le Canada ne peut donc pas en détenir les titres en notre nom, comme on le prétend, à plusieurs reprises, dans les textes législatifs adoptés par le Parlement. Nous voulons nous occuper de l'exploitation des ressources qu'elles contiennent, renouvelables et non renouvelables, que ces ressources se trouvent sur des terres de réserve ou à l'extérieur.

Le président: Vous donnez une définition différente à «territoire» et à «réserve», n'est-ce pas?

Le chef Sanderson: Oui. En effet, les traités nous confèrent d'autres terres, en plus des terres de réserve.

Il s'agit de stations de pêche: chaque bande qui signe un traité a droit à une station de pêche. Il s'agit de terres réservées spécialement pour l'exercice des droits de pêche à l'intérieur du territoire traditionnel de pêche. Dans certaines régions, il se peut que les Indiens ne puissent plus pêcher, mais les touristes, eux, le peuvent. Nous avons perdu beaucoup de ces stations de pêche, mais nous savons où elles sont situées. Certaines bandes n'ont pas encore choisi leurs stations de pêche, mais elles n'en demeurent pas moins conférées en vertu du traité. Ces bandes pourront donc peut-être avoir accès à cette ressource.

Il existe par ailleurs d'autres problèmes dans l'industrie de la pêche, car les gouvernements provinciaux interdisent à l'occasion certaines zones à la pêche alimentaire ou commerciale. Ces eaux sont désormais réservées exclusivement au tourisme. Cela ne peut plus durer, surtout quand il s'agit d'eaux qui étaient traditionnellement réservées aux Indiens.

Par ailleurs, il y a tout le secteur des ressources forestières: en vertu du traité, il existait des réserves de bois devant servir exclusivement aux abris. En plus, nous avons un territoire de chasse, de trappage et de cueillette, des régions traditionnelles, en plus des terres de réserve, qui ont été assignées à l'usage et au profit exclusifs des Indiens vivant sur ces territoires.

Voilà donc quelques exemples des terres de réserve spéciales qui devaient être assignées, mais ne l'ont pas été, car il y avait conflit avec les politiques économiques des deux échelons gouvernementaux. Et voilà ce que le conseil des ressources et le programme d'action économique tentent de faire valoir, en mettant au point une stratégie pour l'expansion économique et pour une politique indienne d'expansion dans la province. De fait, cela ne serait pas restreint à la province, car nous voudrions l'élargir à tout le Canada et au sud de la frontière. Nous voulons conclure des accords commerciaux internationaux; nous voulons aller au-delà de nos frontières.

D'après le tableau que vous avez sous les yeux, vous pouvez constater qu'il y aura des établissements dans toutes les

[Texte]

the kind of resource management that we are looking at will be done through those institutions, including the financial institutions; and when Steve speaks about the management training that is needed, those are the areas.

Just before Steves takes off and we break, if you would take your book, you will see that there is a xerox copy of this structure there. The second phase of the Economic Action Program is putting in place in some of our institutions. This is Sincro Developments: it is a Saskatchewan Indian nations' company. It is a holding company owned by 38 bands at the moment out of the 69 bands in this province, and it has a number of subsidiary operations.

• 1745

There is Sincro Trucking, and they have been in operation now for a while in spite of not being able to get running rights from the Province of Saskatchewan and running rights from the Province of Alberta; but we go to the board here in Saskatchewan on October 16, I think, to justify why Indian trucks should have running rights in this province.

Now what we do there, in that case, is that the bands that own Sincro Developments—or the holding company—go after major contracts with industry, secure those longterm contracts, then subcontract to individual truck owners, whether they be Indian or non-Indian.

The same thing with Sincro Building Supplies, another subsidiary: that one is owned again by the same group of bands. They were only a paper company about six months ago but they turned over their first million dollars of gross sales last month. You could get into Sincro for a dollar a while ago: the shares are now valued at \$3800, within the six months of operations. Their employment has gone from about 3 people to around 30 people at the moment, and within the next year they are looking at employing close to 300 people; and that is both Indians and non-Indians.

If you want to take a look at that Sincro Developments and its subsidiaries, you will see that the structure of it has the resources returning to the bands. We are looking to negotiate the tax exemptions and everything else, and that is not saying that the bands do not have the powers to tax that operation if they wish: they can do it.

We also have another one in the Battleford areas, which is Battleford Management Associates, which is in real estate developments in the town of North Battleford.

So that gives you an idea of our program. Our objective in the economic program for employment—I do not know if Steve mentioned this or not—is that we are looking at creating employment opportunities for 5,000 of our people over a period of three years; and we do not feel that it is impossible because, in the institutions that were covered here today, the federated and the community college, and the on-reserve Indian-controlled schools, from kindergarten to grade twelve, about six years ago we had 50 Indian people employed in those institutions or in the field of Indian education, whereas today we have over 3,000; and that is the kind of opportunities we are talking about in practical terms.

[Traduction]

régions de la province, et la gestion des ressources que nous envisageons se fera grâce à ces établissements, notamment des institutions financières. C'est pour cela que Steve vous a parlé de nos besoins de formation en gestion.

Avant que Steve ne nous quitte, avant que nous fassions une pause, veuillez consulter le dépliant que vous avez en mains, qui vous indique quelle est la structure. La deuxième phase du programme d'action économique est la mise sur pied de certains de nos établissements. Il s'agit de la Sincro: la compagnie des nations indiennes de la Saskatchewan. Il s'agit d'une compagnie d'exploitation que détiennent 38 des 69 bandes de la province et qui a un certain nombre de filiales.

En effet, il y a la société de camionnage Sincro, qui tourne déjà depuis un bon moment, malgré le fait que la Saskatchewan et l'Alberta lui refusent les droits de transport. Nous serons entendus par le conseil, ici, en Saskatchewan, le 16 octobre prochain. Nous ferons valoir que les camions indiens ont le droit de faire du transport, ici, dans la province.

Voici comment les choses se passent. Les bandes qui possèdent la Sincro, la compagnie d'exploitation, tentent d'obtenir de gros contrats dans l'industrie, des contrats à long terme, et ensuite, elles les confient en sous-traitance à des propriétaires de camions, que ce soit des Indiens ou des non-Indiens.

Il en va de même pour les matériaux de construction Sincro, qui est une autre filiale: c'est le même groupe de bandes qui la possède. Il y a à peine six mois, la compagnie n'était encore qu'à l'état de projet, mais depuis, elle a réalisé des ventes brutes, le mois dernier, de 1 million de dollars. Les actions de la Sincro valaient \$1 il n'y a pas très longtemps: après six mois d'exploitation, elles valent désormais \$3,800. Au départ, il y avait un effectif de trois personnes, et pour l'instant, il est de 30 personnes. D'ici un an, il sera de 300 personnes. La compagnie emploie des Indiens et des non-Indiens.

Le cas de la Sincro et de ses filiales témoigne de la possibilité de mettre sur pied une structure qui permette aux bandes d'avoir accès aux ressources. Nous envisageons de négocier des exemptions fiscales et d'autres mesures, ce qui n'interdirait pas aux bandes de lever des impôts si elles le désirent. Elles le peuvent.

Dans la région de Battleford, il y a les Associés en gestion de Battleford, qui est une société immobilière installée à North Battleford.

Voilà donc quelques exemples de notre programme. Je ne sais pas si Steve vous l'a dit, mais le programme économique envisage la création d'emplois pour 5,000 Indiens d'ici à trois ans. Nous pensons que c'est tout à fait réalisable, car, à eux seuls, les établissements dont on vous a parlé aujourd'hui, le collège des Indiens fédérés et le collège communautaire, les écoles situées dans les réserves et contrôlées par les Indiens, de la maternelle à la douzième année, employaient, il y a six ans, 50 Indiens dans le domaine de l'éducation des Indiens en général, tandis qu'aujourd'hui, ils en emploient 3,000. Voilà le genre de débouchés dont nous parlons du point de vue pratique.

[Text]

So we would like to cover some more of the institutions that we want to see put in place in this province. Although I know that your mandate relates to employment and training, we will be covering many of the management areas that we are looking for training in. Priorities for skill development are important, as has been outlined, but as you will see, just as important are our management needs. So we would like to get the chance to go over some more of the institutions with you, to give you a more in-depth look at where we are really heading. And that is why the jurisdictional questions are important.

The Chairman: Thank you.

We are getting closer to six o'clock. So, short and sharp: a reserve, a clear-cut reserve, in this area—who has the legal authority to sign a drilling contract?

Chief Sanderson: Short and sharp, there are two ways you can go. The band can choose to surrender their mineral rights under the Indian Act. The Indian Affairs department then has the legal authority, but then that causes other implications. Because of the natural resources transfer agreement and other provincial jurisdiction, the province can come in and tax the company, they can come in and tax the resources, and that is what we do not want. We want to have it developed under Indian jurisdiction which is a system and a process we are working on now.

• 1750

For example, take any one of the companies—let us take Imperial Esso. If they wanted to come in on a reserve and develop a resource, the band could call for tenders to explore; and they would have to be prepared to go under Indian jurisdiction for that exploration, they would have to put up their capital, take their chances and see if they can find anything.

If they are successful in locating something, the surface lease agreement would further spell out the terms and conditions of the development of that resource, and the band then would, in that way, retain the powers of taxing the company, which would have to turn over their resource to the band instead of to provincial revenue. They would also retain the taxing powers over the resource, plus the royalty that they would get; and if they become a part of Sincro Explorations in joint venture with Imperial Oil, that is a fourth source of income.

The Chairman: Okay.

What you are really saying is that without surrendering the rights to the Crown, without acknowledging that, there is no way to drill, at the moment?

Chief Sanderson: Well, that is what the government is saying.

The Chairman: Okay—that you have got a court battle, that is the current situation?

Chief Sanderson: Well, even if there was a court battle, I do not know how the courts could decide a political question like that.

[Translation]

Par conséquent, nous voudrions parler des autres établissements du même genre que nous envisageons dans la province. Même si je sais que votre mandat a trait spécifiquement à l'emploi et à la formation, nous voudrions parler de la gestion pour laquelle nous envisageons des programmes de formation. Les programmes de formation spécialisée sont, bien sûr, importants, mais vous constaterez que notre programme de gestion a également son importance. Nous voudrions donc pouvoir parler des autres établissements que nous envisageons, et vous donner une bonne idée de l'orientation que nous voulons prendre. C'est pour cela que les questions de juridiction sont importantes.

Le président: Merci.

Il est près de 18 heures, soyez donc bref. Dans le cas d'une réserve, qui a l'autorisation de signer un contrat de forage?

Le chef Sanderson: Il y a deux façons de le faire. La bande peut choisir de renoncer à ses droits sur les minerais en vertu de la Loi sur les Indiens. Le ministère des Affaires indiennes a dès lors l'autorisation, mais cela a d'autres conséquences. En effet, en vertu de l'accord sur le transfert des ressources naturelles, et d'autres compétences provinciales, la province peut décider de lever des impôts sur les ressources exploitées par une compagnie, et nous rejetons cela. Nous voulons que ce soit les Indiens qui s'en occupent, nous sommes en train d'établir un processus en ce sens.

Prenons l'exemple de la société Imperial Esso: en supposant qu'elle veuille se lancer dans le développement d'une ressource, dans telle ou telle réserve, la bande ne pourrait présenter des appels d'offres en ce qui a trait à la prospection. Ainsi, cette société devrait être prête à accepter que les travaux de prospection soient régis par les Indiens et à émettre son capital, et prendre ces risques.

En supposant que la société trouve quelque chose, l'accord et le bail établis indiqueraient les conditions de l'exploitation de cette ressource, et ainsi, la bande conserverait ses pouvoirs de taxation vis-à-vis de la société, et cette dernière serait obligée de fournir cet argent à la bande au lieu de le fournir au trésor provincial. La bande conserverait aussi son pouvoir de taxation pour cette ressource exploitée et elle recevrait en plus les redevances qui s'y rapportent. Si la bande travaille à titre de coentrepreneur avec Imperial Oil, dans le cadre des explorations Sincro, elle obtiendra une quatrième source de revenus.

Le président: D'accord.

Ce que vous voulez nous expliquer, c'est qu'actuellement, il est impossible de faire le forage sans abandonner ces droits à la Couronne?

Le chef Sanderson: C'est ce que prétend le gouvernement.

Le président: D'accord... Vous êtes donc actuellement devant les tribunaux?

Le chef Sanderson: Même si la question était débattue devant les tribunaux, je ne vois pas comment ceci pourrait trancher une question politique de ce genre.

[Texte]

The Chairman: Okay.

I have a couple of questions that I will direct at you.

You mentioned that we are in a time of restraint—though some of us wonder about that—and one of the things you do in a time of restraint is redirect money. Okay? It is sort of like saying, "Over here, we are wasting it. If we would take it from here and put it over there, we would not be wasting at least as much of it." But that is context. Could you enlighten us a little about where you think governments are wasting money or where they might pull it from A and place it over in B and create a little better situation.

• 1752

Mr. Pooyak: The Saskatchewan region has roughly \$117 million that comes in for Indian people through Indian Affairs. Out of that \$117 million, the social assistance program receives approximately \$27 million for 50,000 treaty Indians. Some \$17 million of that goes to some 800 civil servants and \$4.5 million goes to economic development.

The Chairman: That one is obvious.

Chief Sanderson: There is another source right in Parliament. February last, if you look at the old records, you will see that \$30 million of economic funds was returned to go to offset the administrative costs of the federal Department of Indian Affairs and to go to offset the costs in the social services area. For this year, Parliament allocated \$50 million for Indian economic development across Canada and, even if they did start every project by April 1 of this year that the Department of Indian Affairs wanted to start and could get started, \$25 million of that would be spent. But we know that they never got all the projects started—at least, in Saskatchewan, we do not see any evidence of it. So we expect that if not \$30 million, it will be \$40 million that goes back this year.

There is just a difficulty in terms of the agreements themselves. Steve spoke about the Indian Affairs funding that is available. DREE has another source of funding through their special employment training agreements, and again Indian people are included in there. If you could just find a way of redirecting all the Indian monies that departments federally—including the Employment and Immigration department—go for from Treasury and have an agreement that is geared towards employment opportunities and other developments, that is enough in itself. Just like what Steve covered with regard to the Indian Affairs budget, we estimate that there is over \$300 million in terms of Indian monies coming to this province federally, by federal fiscal agreements, and we would like to cover that with you with respect to the colleagues, too, because we are concerned with the EPF funding arrangements.

The Chairman: Okay.

[Traduction]

Le président: D'accord.

Je voudrais vous poser quelques questions.

Vous avez indiqué que nous étions en période de restrictions—même si certains d'entre nous se demandent dans quel sens—et l'une des mesures à prendre en temps de restrictions, c'est de prendre les fonds et de les réaffecter là où on en a le plus besoin. C'est par exemple de dire qu'ici, on gaspille, et de retirer les fonds pour les mettre dans un autre secteur, où il y a moins de gâchis. Pourriez-vous nous dire, dans cette optique, où vous pensez que le gouvernement gaspille son argent et comment il devrait le réaffecter de l'endroit A à l'endroit B, afin d'améliorer un peu la situation?

M. Pooyak: Par exemple, les Indiens de la Saskatchewan reçoivent à peu près 117 millions de dollars du ministère des Affaires indiennes. Sur ces 117 millions de dollars, il y en a 27 millions qui, dans le cadre du programme d'aide sociale, sont fournis aux 50,000 Indiens assujettis aux traités; il y en a 17 millions qui servent pour les 800 fonctionnaires, et il y en a 4.5 millions qui sont injectés dans le secteur du développement économique.

Le président: Oui, c'est un exemple frappant.

Le chef Sanderson: Vous pouvez examiner ce qui se passe au Parlement même: en février dernier, si vous examinez les anciens états, vous verriez qu'il y a 30 millions de dollars des caisses économiques qui ont été rendus pour contre balancer les frais administratifs du ministère fédéral des Affaires indiennes et pour contrebalancer des frais dans le domaine des services sociaux. Pour l'année en cours, le Parlement a affecté 50 millions de dollars au développement économique des Indiens, pour tout le Canada, même si le ministère des Affaires indiennes était prêt à se lancer, le 1^{er} avril, dans chaque projet prévu, et même si c'était possible, il n'y aurait que 25 millions de cette somme qui seraient dépensés. Mais nous savons que le ministère ne lancera pas tous ces projets; tout au moins, en Saskatchewan, il n'y a rien qui puisse nous le faire croire; donc, nous pensons que ce sera sinon 30 millions, peut-être 40 millions qui reviendront dans les coffres, cette année.

Il existe une difficulté dans le cas des accords eux-mêmes. Steve a parlé des fonds qui sont fournis par le ministère des Affaires indiennes, mais il y a aussi des fonds fournis par le MEER grâce aux accords se rapportant à la formation pour des emplois spéciaux, et qui visent aussi les Indiens. Donc, si l'on pouvait réaffecter tous ces fonds qui sont destinés aux Indiens dans le cadre du ministère, y compris du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, tous ces fonds venant du Trésor, pour les utiliser en vue de fournir des possibilités d'emploi et autres, ce serait déjà suffisant. Comme l'a indiqué Steve dans le cas du budget des Affaires indiennes, nous évaluons à 300 millions de dollars l'argent fourni aux Indiens dans le cadre des accords fiscaux fédéraux, dans cette province, et nous voudrions discuter de cette question aussi dans l'optique des collègues, car il y a des difficultés qui nous inquiètent du côté du financement des programmes établis.

Le président: D'accord.

[Text]

This is somewhat the same direction that, I think, the province of Ontario recently has moved a bit in. There is an argument that exists amongst social workers, in schools of social work and places like that, about the principle of universality on something like a welfare program versus the concept of work for welfare as a sort of polar opposite. I am interested in knowing, from your knowledge of Indian people, about the willingness that exists within the population to take something like welfare funds, with some obvious augmentation, but then to be involved in long-range training, upgrading through skills training and things of this type. In other words, where does that principle fit within the cultures? There is more than one culture, I recognize, but would that be a social policy principle preferable to the present sort of universality for welfare principle, as it exists within this culture?

• 1755

Chief Sanderson: Okay, that is one of the reasons why we want to talk about institutions with you. It is because, first of all, while it looks like there is a lot of resource in the welfare field and social assistance with the Department of Indian Affairs, we are lacking in terms of services in the over-all social services area, when we talk about the elders, the child care and other programs within the social services mandate of the Department of Indian Affairs. So they have an inflated social assistance budget that they eventually redirect to meet what they call their legal agreements to offset social services costs in those other areas, those other activities. While you have other fiscal arrangements to cover adult care and child care through the EPF funding with federal and provincial governments, in many cases those arrangements, the provinces say, exclude Indians.

So, to answer your question specifically about the social assistance funding that is available, we know it is very high. Our people would rather be employed; and there was once a work opportunities program, which was called the Band Work Process Program, with the Department of Indian Affairs where you could identify a level of fund within the social assistance budget allocated to an individual band, and you could redirect in towards work opportunity, where you would be working for your dollars instead of drawing them as welfare assistance. But what happened there is that the whole process, the mechanism of handling that, was a real mess, and as a result we had the Department of Indian Affairs pointing fingers at leaders and saying that there was misappropriation of dollars and so on.

Just to give you one example. Take a non-Indian working in a community like Prince Albert: if he is a mechanic and he needs a subsidy from welfare, the province can subsidize him legally. The other difficulty I will come to after, but on the reserve, what we were doing, what we were expected to do, with the Band Work Process Program—both Steve and I were chiefs when that was implemented and we were expected to identify the families that were getting a certain level of funds, and if you could create a job that demanded that salary plus, the system reversed for us. You got that money and you put

[Translation]

Je crois que nous voyons se dessiner ici la tendance qu'a suivie un peu la province de l'Ontario. Parmi les travailleurs sociaux, et dans les écoles de service social, etc., on se demande si, plutôt que d'avoir un programme de bien-être universel, il ne faudrait pas consacrer cet argent à créer des emplois, pour, en somme, supprimer la nécessité d'avoir ces services de bien-être. J'aimerais savoir ce que penseraient, d'après vous, les Indiens, si l'on prenait, par exemple, les fonds destinés au bien-être social, en les augmentant, naturellement, pour les injecter dans le secteur de la formation à longue échéance, du recyclage, pour former des spécialistes, etc. En d'autres termes, est-ce que ce principe s'intégrerait dans vos cultures? Il existe plus d'une culture, je le reconnais, mais est-ce que ce principe de politique sociale serait préférable à notre principe de l'universalité des services de bien-être, tel qu'il existe dans notre culture?

M. Sanderson: D'accord, c'est là une des raisons pour lesquelles nous voulons discuter avec vous des institutions. Tout d'abord, même s'il semble y avoir énormément de ressources qui sont affectées par le ministère des Affaires indiennes à l'aide sociale et au secteur du bien-être, à la demande des services sociaux, il y a des grandes lacunes du côté de ce qu'on fait pour les gens âgés, pour les garderies, etc. Par conséquent, le budget de l'aide sociale est grossi et, en fin de compte, les fonds sont réaffectés dans le cadre de ce qu'on appelle les accords juridiques, pour contrebalancer le prix de revient des autres services sociaux dans d'autres secteurs. Bien que vous ayez d'autres accords fiscaux qui prévoient des services aux adultes et aux enfants, soit ces accords passés entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux pour financer des programmes établis, dans bien des cas, les provinces nous indiquent que les Indiens en sont exclus.

Donc, pour répondre précisément à votre question, nous dirons que le budget de l'assistance sociale disponible est très élevé. Mais notre peuple préférerait avoir de l'emploi; il existait dans le temps, au ministère des Affaires indiennes, un programme concernant les bandes qui permettait, dans le cadre du budget social affecté à une bande, de réaffecter les fonds, pour créer de l'emploi. Par conséquent, dans ce cas, on faisait du travail en contrepartie de ces fonds au lieu de tirer l'argent du fonds du bien-être social. Malheureusement, tout le mécanisme pour utiliser des fonds dans ce cas est devenu embrouillé et le ministère des Affaires indiennes a accusé les chefs de mal utiliser est argent, etc.

Je pourrais vous donner un exemple, celui d'un non-Indien travaillant dans une communauté du genre de celle de Prince Albert. Supposons qu'il s'agisse d'un mécanicien et qu'il ait besoin d'obtenir des subventions du bien-être social; la province peut lui fournir légalement ces subventions. Je discuterai plus tard de l'autre difficulté qui se présente. Dans le cadre de la réserve, et pour appliquer ce programme, puisque Steve et moi étions chefs lorsque ce programme qui pouvait servir à créer des emplois a été mis en vigueur, on s'attendait à ce que nous indiquions les familles qui recevaient un certain montant

[Texte]

them on that full social assistance salary plus whatever you could get for the project for labour you subsidized with the project fund. That is exactly reverse, and that was the only way you could make it work.

But then your system of recording it did not do it accurately and it made the chiefs and the leaders look like they were misappropriating dollars; and what happened in a lot of cases was that chiefs were redirecting three-quarters of their social assistance dollars into real work projects in the community, with the band.

The Chairman: In essence, the principle of creating something socially useful—more housing, more social services, or whatever—for the expenditure of those dollars is one that, basically, the chiefs would support—that the problem was a red-tape problem? Would the cultural leanings be towards that direction?

Chief Sanderson: Well, the department enunciated the policy as being a mandate for the chiefs and councils to decide on and determine the level of funding to be redirected into those employment projects. In fact, when you went to their management and their controls and regulations, they did not allow for it, and that was where the conflict was.

The Chairman: Okay.

I have one last question for you, and it is probably not possible, really, for you to tackle it, but I wanted some kind of menu of the natural advantages that you had going in, in a commercial kind of sense. Like, people are a resource, land is a resource, things that are on that land are a resource. Given the Indian territories in Saskatchewan, the Indian population in Saskatchewan can you identify some areas where, to your mind, you think you have got a natural advantage going in, rather than a disadvantage going in—a potential advantage going in.

• 1800

Mr. Pooyak: Well, one of them is oil and gas. Then there is agriculture; there is timber; there is hunting, fishing, trapping. For natural, I suppose that is about all that we have—but there is ranching and stuff like that.

Chief Sanderson: To give you an idea of the trapping resource alone, and this is our own people, in the southern part of Saskatchewan—and you have seen the southern part of Saskatchewan—in one year, there was a total of ten million dollars' worth of fur marketed. And that is just the southern part of Saskatchewan. Just think of the resource that lies out there in the northern part, especially once we get control of it.

The Chairman: The control is the basic building block to taking advantage of this, as you see it?

Chief Sanderson: And a lot of our leaders and our people are ready to take control.

[Traduction]

d'argent, et si vous pouviez créer un emploi dont le salaire représentait plus, le système jouait à l'inverse pour nous. Vous obteniez cet argent et vous fournissiez à ces familles la totalité de l'aide sociale, plus ce que vous pouviez obtenir au point de vue subventions pour la main-d'œuvre, à partir de l'argent fourni dans le cadre de ce projet. C'était donc l'inverse de la situation normale, mais c'était la seule façon d'appliquer ce programme.

Malheureusement, le système d'enregistrement de ces opérations que vous aviez établi a laissé croire que les chefs avaient détourné les fonds et, dans bien des cas, en fait, les chefs réaffectaient à la bande les trois quarts de leurs fonds d'assistance sociale, pour réaliser des projets.

Le président: Donc, les chefs seraient en principe d'accord pour qu'on utilise ces dollars pour créer quelque chose d'utile, plus de logements, plus de services sociaux, etc., mais ils pensent que le problème, c'est la paperasserie administrative? Est-ce que votre culture serait favorable à ce que je viens de dire?

M. Sanderson: Le ministère avait énoncé comme politique que le mandat des chefs et des conseils serait d'établir quels seraient les fonds qui seraient réaffectés à ces projets d'emploi, mais, en fait, lorsqu'on en est venu à la gestion, au contrôle et à la réglementation de ces fonds, en pratique, on ne pouvait plus procéder ainsi, et c'est de là qu'est venu le conflit.

Le président: D'accord.

Je voudrais vous poser une dernière question, mais il est possible que vous ne puissiez y répondre. Cependant, j'aimerais vous demander ce quelles seraient, à votre point de vue, les ressources que vous considéreriez, pour vous, les plus économiquement rentables, je veux dire pour les exploiter. On peut considérer les gens comme une ressource, le terrain aussi, mais compte tenu des territoires indiens en Saskatchewan, la population indienne en Saskatchewan, pourriez-vous m'indiquer des secteurs où, selon vous, vous disposez d'un avantage naturel, des secteurs que vous auriez intérêt à développer?

M. Pooyak: L'un de ces secteurs, c'est celui du pétrole et du gaz. Puis, il y a l'agriculture, le bois, la chasse, la pêche, le piégeage. Je crois qu'au point de vue ressources naturelles, c'est tout ce que nous avons, mais il y a aussi l'élevage et les ressources de ce genre.

Le chef Sanderson: Rien que pour vous parler du piégeage, dans la partie sud de la Saskatchewan, et vous l'avez visitée, le marché des fourrures a représenté un total de 10 millions de dollars. Ainsi, rien que pour cette partie sud, c'est tout une ressource. Aussi, vous pouvez imaginer ce qu'il y a dans la partie nord, particulièrement lorsque nous en obtiendrons le contrôle.

Le président: D'après vous, c'est ce contrôle qui est essentiel pour exploiter ces ressources?

Le chef Sanderson: Beaucoup de nos chefs et de nos gens sont prêts à prendre ce contrôle.

[Text]

Mr. Pooyak: We do not want our people wasting their time because of government red tape. Take, for instance, that \$4.5 million we have in the Saskatchewan region for economic development of that, \$2.6 million goes to the Saskatchewan Indian agriculture program and the rest has to be divided amongst the 50,000 treaty Indians in Saskatchewan. What can you do with that? You cannot do anything.

The Chairman: I keep trying to terminate this but—you mentioned the start-up delay, in terms of projects, in getting access to funds of this kind. Does the bureaucracy cause you cash flow problems once you have started, so that you are in trouble with suppliers and you go belly-up as a consequence of what lies behind the system?

Mr. Pooyak: Well, interest rates we have got to pay to the bank—that is one of them. But I think Sol could answer that more eloquently than I can.

Chief Sanderson: We have been working on a project in Saskatchewan to try and offset that difficulty.

When you go to the government, it is not like going to the bank, as you know. We have a lot of delays, but even working out the cash flow, we do not have the project worked out on the basis of recovering the costs of the loan and so on after a profit is being made by the project. What is expected, demanded, of our people is that they pay almost before the project starts. Whether it is a band project or an individual project, there is no way that the government will allow a delay of three years. They just go to the book value of the project and they try to take the cash for repayment out of the book value, rather than doing it like most industry and business does now, in terms of getting a five-year—with most of them, the average is five years now—lead time before they have to start paying back the loans.

So that is the difficulty: and we have a gap there where there is no funding available in terms of capital equity funding, if you want to call it that. A lot of projects would need about ten, thirty, forty, fifty thousand dollars to continue and be successful, but the way they are designed by the people that are assisting in getting the projects funded, when they design the fiscal package, is that they are designed to meet government criteria, but by the time you finish designing your project on paper and want to get it started, it does not even look like the one you wanted to get off the ground.

That is one of our points to you people: take that concept beyond the project to us. We are designing our economic strategies, our public administration strategies and so on, and our institutions. We would like you to respond to us after our presentation here on how you intend to make recommendations to government to fit your strategies into ours.

We are moving into the 1980s and, up to now, have been expected to fit all our strategies into yours, whether it is Employment and Immigration, DREE, or anybody else. So we would like to know how you are going to make the dollars

[Translation]

M. Pooyak: Nous ne voulons pas que nos gens perdent leur temps à cause de la paperasserie administrative. Je vous donnerai cet exemple des 4.5 millions de dollars qui sont prévus pour le développement économique de la région de la Saskatchewan. Sur cette somme, 2.6 millions de dollars sont affectés au programme agricole pour les Indiens de la Saskatchewan, et le reste doit être divisé entre le 50,000 Indiens assujettis aux traités en Saskatchewan. Que voulez-vous faire avec cela? Rien.

Le président: J'essaie d'en terminer avec cette difficulté, mais vous avez mentionné qu'il y avait des délais de lancement, dans le cas de ces projets, pour obtenir des fonds. Est-ce que la bureaucratie, une fois que le projet est lancé, vous crée des problèmes de liquidités qui vous causent des difficultés avec vos fournisseurs et vous laissent, en somme, sur le carreau?

M. Pooyak: L'une des difficultés, ce sont les taux d'intérêt que nous devons acquitter à la banque. Mais je crois que Sol pourrait répondre mieux que moi.

Le chef Sanderson: Nous nous sommes efforcés, dans le cas d'un projet en Saskatchewan, de surmonter cette difficulté.

Mais lorsque vous vous adressez au gouvernement, ce n'est pas comme lorsque vous vous adressez à une banque, vous le savez bien. Les retards sont nombreux, et même lorsque la question des liquidités est réglée, nous n'avons pas encore réussi à résoudre le problème de la récupération des coûts du prêt, etc., après que le projet a été fait dans le cas de ce projet. En fait, on demande presque à nos gens de rembourser avant que le projet commence. Qu'il s'agisse d'un projet de bande, ou d'un projet particulier, le gouvernement ne nous donnera jamais un répit de trois ans. Il veut obtenir tout de suite un remboursement de la valeur comptable du projet. Alors, il devrait, comme la plupart des entreprises, de nos jours, se contenter d'obtenir le remboursement des prêts sur une moyenne de cinq ans.

Il y a donc une lacune, car il n'y a pas de financement possible au point de vue capital-actions, si vous voulez. Dans le cas de beaucoup de projets, il suffirait d'obtenir 10, 30, 40 ou 50 mille dollars pour continuer à réussir. Malheureusement, les personnes qui aident au financement des projets doivent se conformer aux critères gouvernementaux, et lorsque vous avez fini d'établir toutes les conditions sur papier, ce que vous avez devant vous ne ressemble même pas aux projets que vous vouliez lancer à l'origine.

Voilà une des critiques que nous vous adressons. Vous avez dépassé cette conception actuelle des projets. Nous vous indiquerons quelles sont nos stratégies dans le domaine économique, dans le domaine de l'administration publique, etc, et quelles sont nos institutions. Nous aimerions qu'après notre comparaison ici, vous nous indiquiez comment vous allez vous y prendre pour présenter au gouvernement des recommandations qui permettront d'intégrer nos stratégies aux vôtres.

Nous nous acheminons vers les années 80. Et jusqu'ici, nous avons dû conformer toutes nos stratégies aux vôtres, qu'il s'agisse du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, du ministère de l'Expansion économique régionale, etc. Nous

[Texte]

available directly to us, in a lot of cases, rather than go through the red tape. That is one of the questions we are going to table with you and to which we will want your response.

• 1805

The Chairman: We are a creature of Parliament, not a creature of the government: that is the first level of response; but we will deal with that as best we can later on in the evening. But it is important to recognize that our report goes to the Parliament of Canada and in that forum, it tries to be influential with the Government of Canada. But I am not a member of the governing party, for instance, and what happens to the recommendations we make, I have limited power to control.

Chief Sanderson: Mr. Chairman, I should warn the committee here that we are also participating directly on the Axworthy task force from Saskatchewan and the strategies that we are outlining to you here will definitely be reinforced in whatever is put forward in the Axworthy task force. But that is the bureaucracy and that is the department. You are representing the politicians of this country and that is who decides on economic policy and strategy.

The Chairman: that will be news to a lot of us.

Chief Sanderson: That is how we came to be left out of the constitutional talks.

The Chairman: I just want to clarify one last thing, and then we will terminate.

The financing that is available to you through the department is really not coming in as equity. The minute the business starts, you are being asked to repay interest and capital.

Chief Sanderson: Immediately.

The Chairman: It is not even a bond issue, redeemable five years down the road. You are faced with that kind of competitive disadvantage, vis-à-vis the commercial enterprise that generally starts with at least a portion of equity financing, some kind of delayed principal, with its borrowed capital. So you are at a competitive disadvantage with the kind of funding that is available to you now.

Okay, one more comment.

Mr. Pooyak: One small comment.

There is one way of dealing with that. Alberta Indians have what you would call an Indian equity foundation. The board of directors are Indian people, and their turnaround time is such that if I made an application—say, for instance, that I had a truck and a contract—within five days, I can get money out of those people to buy my truck and be in business the following Monday. Indian Affairs have an economic development loan fund but the turnaround time of that one is sometimes between four and six months. That is just an example.

Chief Sanderson: Mr. Chairman, to deal with that question—and this is not in this package; you would have to ask for something that we did not put in the package—we do have a

[Traduction]

voulons donc savoir comment vous allez nous fournir directement des fonds, dans bien des cas, sans que nous ayons à passer par toute cette paperasserie. Voilà une des questions que nous vous soumettons. Nous attendons votre réponse.

Le président: Nous avons été créés par le Parlement et non par le gouvernement. Voilà la première réponse que je vous donnerai, mais nous allons essayer de traiter le mieux possible de ce que vous nous avez dit, plus tard dans la soirée. Il est pas mal important de reconnaître que notre rapport s'adresse au Parlement du Canada et qu'à partir de là, nous chercherons à influencer le gouvernement du Canada. Mais je ne suis pas membre du parti au pouvoir, par exemple, et je n'ai que des pouvoirs limités sur les recommandations que nous présentons.

M. Sanderson: Monsieur le président, je dirai au Comité que nous participons aussi directement au travail du groupe d'étude Axworthy, en Saskatchewan, et les stratégies que nous vous indiquons ici seront renforcées par ce qui sera présenté par ce groupe d'étude. Mais il s'agit là de la bureaucratie et du ministère. Vous représentez les hommes politiques du pays et c'est eux qui décident des politiques et stratégies économiques.

Le président: C'est du nouveau pour beaucoup d'entre nous.

M. Sanderson: C'est ainsi qu'on nous a oubliés dans les pourparlers constitutionnels.

Le président: Je voudrais donner des précisions sur un des derniers points, et puis nous terminerons.

Le financement qui vous est fourni par le ministère n'est pas présenté sous forme de capital-actions. Dès que l'affaire est entreprise, on vous demande de rembourser les intérêts et le capital.

M. Sanderson: Immédiatement.

Le président: Il ne s'agit même pas d'une émission d'obligations, rachetables dans cinq ans. Vous êtes donc, par rapport à l'entreprise commerciale, dans une situation concurrentielle désavantageuse. L'entreprise commerciale a d'habitude, dès le début, son capital-actions financé, c'est-à-dire qu'une partie de son capital est à remboursement différé. Par conséquent, vous êtes dans une situation désavantageuse dans le cas du financement qui vous est offert actuellement.

D'accord, une dernière remarque.

M. Pooyak: Une dernière et courte remarque.

Il y a une façon de traiter cette question: les Indiens de l'Alberta disposent de ce que vous appelez un fonds d'actions indien. Le conseil d'administration de ce fonds est constitué par des Indiens, et la rapidité de leur action est telle que si je fais une demande pour financer un camion et que j'ai un contrat pour me lancer dans une affaire, dans les cinq jours, je puis obtenir mon argent. Le ministère des Affaires indiennes dispose d'un fonds de prêts au développement économique, mais il faut quelque fois de quatre à six mois pour obtenir l'argent. Voilà un exemple.

M. Sanderson: Monsieur le président, pour traiter de cette question, il vous faudrait faire intervenir un facteur qui n'est pas prévu ici. Nous avons soumis une proposition au gouverne-

[Text]

proposal that we have submitted to government through the Honourable Bud Olson's office and the honourable John Munro's office, and we want to meet with other departments of government to work towards getting an agreement where we can have a general equity fund. The only problem with the Alberta one, and Steve and I have discussed it, is that there are no returns to the equity fund directly from the groups that received initial funding, ours we would like to design so that it is a longterm equity fund . . .

The Chairman: Perpetuating itself.

Chief Sanderson: . . . plus that it be administered through our own Indian bank.

The Chairman: Okay, thank you. I have really enjoyed this and look forward to recommencing about 7:30 with whatever we have got left. We will have some other witnesses and we cannot eat up all their time, but I think, speaking for the members of the committee, that it has been most productive to this point and I look forward to 7:30.

Thank you.

EVENING SITTING

• 1940

The Chairman: I now call the meeting to order.

We are still minus the other committee member but there are some procedural things that I would like to clear up. Most of the people that are in the room were here earlier today and heard the formal introduction. Is there anybody in the audience now that prefers to speak French or to have me try to speak French? At this point, no? Let me point out that there are translation facilities available to those who would prefer to listen in French, the staff will make a transmitter available to you. If you change your mind and later on would like to say something to the committee in French, please feel free to do so because simultaneous translation is available.

It is an open public meeting of a formal parliamentary committee of inquiry; we would be glad to hear from anybody who chooses to address the committee. However, there are certain formal things which must be taken into account; one is that the clerk, who sits on my left, must be notified that you do want to speak; you can pass that message to her through any of our staff in the room. I know that there are two groups: Mr. Fosseneuve is on our list and Rodney Thomson is on our list at this point.

When we terminated we were at the questioning stage, after the presentation from the Saskatchewan Federation of Indians, and we agreed to continue with that questioning for a while immediately upon coming back. So that is my intention at this point. Then we will move in the order starting with Mr. Thomson and then to Mr. Fosseneuve. If there is anybody else in the audience that would like to address the committee,

[Translation]

ment, par le truchement de l'honorable Bud Olson, et par l'intermédiaire du bureau de l'honorable John Munro, et nous voulons aussi en traiter avec d'autres ministères, afin de savoir où nous pourrions obtenir un fonds d'actions général. La seule difficulté qu'il y a eu dans le cas de l'Alberta, et Steve et moi en avons discuté, c'est qu'il n'y a eu aucun bénéfice pour ce fonds d'actions qui a pu être tiré des groupes qui ont reçu le financement à l'origine. Nous voudrions que notre fonds soit établi de façon qu'à longue échéance . . .

Le président: Il puisse s'autofinancer.

M. Sanderson: Et qu'il puisse être administré par notre banque indienne.

Le président: D'accord, merci. J'ai pris plaisir à vous rencontrer, et c'est avec plaisir que nous recommencerons à 19 h 30 nos délibérations sur les problèmes qu'il nous reste à régler. Il y aura d'autres témoins qui comparaitront, et nous ne pouvons pas prendre tout leur temps, mais je dirai, au nom des membres du Comité, que jusqu'ici, la séance a été des plus enrichissantes.

Merci.

SÉANCE DU SOIR

Le président: La séance est ouverte.

Il nous manque toujours l'autre membre du Comité mais il y a des questions de procédure que je voudrais régler tout de suite. La plupart d'entre vous étiez ici plus tôt dans la journée et vous avez pu entendre ce que j'ai dit au début. Y a-t-il des personnes dans la salle qui préfèrent utiliser le français ou qui voudraient que je m'efforce de parler français? Non? Je vous fais remarquer que pour ceux d'entre vous qui préfèrent entendre la discussion en français, nous disposons de la traduction et notre personnel peut vous donner un petit écouteur. Si par la suite, vous changez d'idée et décidez de parler au Comité en français, ne vous gênez pas car nous avons un service d'interprètes.

Il s'agit d'une séance publique tenue par un Comité parlementaire chargé de faire une enquête. Par conséquent nous sommes tous prêts à entendre ceux qui veulent donner leur avis au Comité. Toutefois, pour cela, il faut suivre une certaine procédure. Tout d'abord, vous devez prévenir madame le greffier qui se trouve à ma gauche du fait que vous voulez parler et vous pouvez lui faire transmettre le message en prévenant un membre de notre personnel qui se trouve dans la salle. Je sais que vous êtes deux groupes à venir ici; nous avons sur notre liste M. Fosseneuve et M. Rodney Thomson.

A la fin de la dernière séance, nous en étions aux questions après avoir entendu l'exposé de la Fédération des Indiens de la Saskatchewan. Nous nous étions alors mis d'accord pour continuer à recevoir ces questions pendant un certain temps, immédiatement après notre retour ici. C'est donc ainsi que je vais procéder. Puis nous entendrons successivement M. Thomson et M. Fosseneuve. Y a-t-il d'autres personnes dans l'audience qui

[Texte]

please indicate that as soon as you get that feeling so that we can keep some sense of timing in mind.

The meeting is supposed to terminate at 9 30 p.m. We can go on a little longer but we cannot go on a whole lot longer because it has been a long day—we were up at 6 30 a.m. The staff has to disassemble the room to be ready to catch an airplane to Thompson, Manitoba, very early tomorrow morning to put everything back together for tomorrow. So it is not fair to the staff, I feel, to go on much past the 9 30 p.m. deadline. So we will keep that in mind.

Are there any questions at this time? Okay, we will just get right back into it.

Chief Sanderson: We were speaking about the Saskatchewan Indian Community College. We wanted to follow up on some of the problems with the Department of Labour.

The Chairman: Okay. Mr. Cameron.

Mr. Cameron: Thanks, Sol. Mr. Chairman, first, I would like to thank the committee for bearing with us this long. When I mentioned the Department of Labour I meant the provincial Department of Labour, not the federal. In some of the programs, particularly in the area of skill and trades training, the problem I have is that many of the programs I am delivering are short-term, from 10, 15, sometimes 20 weeks. Prior to the Indian Community College actually delivering a program on any given reservation in Saskatchewan, I go through so many, many departments—some of my colleagues mentioned red tape, and I think you did too, Mr. Chairman, and I am an expert at red tape, too—I have been involved with two levels of government, provincial and federal, in that I was an employee of both.

• 1945

So I am aware of the problems and, I have accepted some. I suppose many of the problems that I encounter as director of the community college are created by us. I am not entirely immunizing ourselves from those problems but more are caused by factors over which we had little or no control at all.

And again I will just tell you of the number of departments that I happen to be involved with. Firstly, on the allocation of training dates that I received from the Department of Continuing Education of the province, I got 41,500 training days and that is supposed to do the 133 Indian communities that I related to this afternoon. There is no way that I could ever be able to satisfy the training needs of all the Indian communities in Saskatchewan. So I have been trying to put on district classes where I am lumping 10 or 12 reservations together under one program. What will happen, then is that I could

[Traduction]

voudraient indiquer leur opinion au Comité? S'il y en a, faites-le savoir dès que possible afin que nous puissions respecter un certain emploi du temps.

Nous sommes censés terminer la séance à 9 heures et demie du soir mais nous pouvons la prolonger quelque peu, mais pas trop car la journée a été longue: nous nous sommes levés à 6 h 30 du matin. Il faut aussi tenir compte du fait que notre personnel doit démonter tout l'appareillage et être prêt à reprendre l'avion très tôt demain matin pour se rendre à Thompson, Manitoba. Par conséquent je crois qu'il serait injuste d'imposer au personnel de prolonger la séance très tard. Nous devons en tenir compte.

Avez-vous d'autres questions en ce sens? Bien, alors nous reprenons le fil de nos questions précédentes.

M. Sanderson: Nous étions en train de discuter de la question du collège communautaire des Indiens de la Saskatchewan et de certaines difficultés qui existaient avec le ministère du Travail.

Le président: D'accord. Monsieur Cameron, vous avez la parole.

M. Cameron: Merci, Sol. Monsieur le président, je voudrais d'abord remercier le Comité de faire preuve de tant de patience avec nous. Et j'ai mentionné le ministère du Travail mais je voulais parler du ministère provincial du Travail et non pas du ministère fédéral. Dans le cas de certains programmes, particulièrement dans le cas de la formation des spécialistes et de la formation professionnelle, ce qui m'ennuie, c'est que beaucoup de ces programmes que nous mettons en application sont des programmes à court terme, soit d'une durée de dix, quinze et quelquefois 20 semaines. Or, avant de pouvoir fournir dans le cadre du Collège communautaire pour les Indiens, un programme à l'intention de telle réserve de la Saskatchewan, je dois m'adresser à des quantités de ministères et cela dure fort longtemps. Certains de mes collègues ont parlé de paperasserie administrative et je crois que vous avez mentionné aussi ce fait, monsieur le président, et je puis dire que je suis un expert dans ce domaine puisque j'ai été employé du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral.

Je sais donc qu'il existe des problèmes dans ce domaine et j'accepte la responsabilité de certains d'entre eux. Je suppose qu'à titre de directeur du collège communautaire nous nous trouvons devant beaucoup de problèmes que nous avons nous-mêmes créés. Par conséquent, nous sommes responsables d'erreurs mais le plus grand nombre de problèmes dépassent totalement notre domaine de responsabilités.

Je veux donc indiquer le nombre de ministères avec lesquels j'ai eu l'occasion de faire affaire. D'abord, le ministère de l'Instruction permanente de la province m'a alloué 41,500 jours de formation et ceci est sensé répondre aux besoins des 133 communautés indiennes dont j'ai parlé cet après-midi. Il est évident qu'il m'est impossible de satisfaire les besoins en formation de toutes les communautés indiennes de la Saskatchewan. Par conséquent, j'ai essayé de créer des classes de district où j'ai intégré dix à douze réserves pour que l'instruction soit donnée dans le cadre d'un même programme. J'inté-

[Text]

stretch those training days and rather than my putting on a 10, 12 or 20-week program I could stretch it into a 40 or 50-week program.

To put on a program is fine but I have to go through the accreditation process through the Apprenticeship Branch that is under the Department of Labour in Saskatchewan, the Department of Continuing Education and in some cases with Canada Manpower being the funding agency for that particular program.

Those are the problems that I am having. I have done some negotiating and I think I have my left foot into the door as far as negotiating with the Apprenticeship Branch. They have a regular set of regulations that I have to follow because of the way the system is operating, again with Canada Employment and Immigration because they do the purchasing for the program.

I suppose one way, Mr. Chairman, of alleviating that problem without an enormous capital cost program is the construction or the setting up of mobile training units that I could utilize right across Saskatchewan with complete facilities for the trades areas that I mentioned, carpentry, plumbing, machinists, et cetera. And those mobile training units can be constructed in such a way that you can have a plumbing program and after that is finished still use that same unit for electrical training. That is one area without costing the governments, I suppose, a lot of money and yet at the same time doing the actual training.

The technical institutes in Saskatchewan operate under the same training days formula as I do, not in that they get the same amount of training days because they get a hell of a lot more than I do, but because we get our training days from the same source. For instance, I am going to put on a training program, again, at any given reservation, with complete support from the Apprenticeship Branch, Department of Labour and Continuing Education. What I am doing is actually competing with that particular institute, and that is where the problem starts. They say, Cameron, who are you? Why do the students not come to Saskatoon? And again, Mr. Chairman and the committee, you realize the problems that we have when we send our Indian people to centres in Saskatoon, Moose Jaw, Regina or even Meadow Lake.

• 1950

I tried to co-operate to the best of my flexibility, if I can use that term, but there should be no reason why the Indian Community College cannot deliver a fully accredited program on any reservation, again, providing facilities are there. If they are not there, that is when I can utilize the mobile training unit. The technical institutes' programs are fully accredited by the Apprenticeship Branch, Department of Labour. So, that is the problem I am having, and yet we are an Indian Community College with the same expertise as other community

[Translation]

grerai ainsi ces jours de formation dans un programme de 40 ou 50 semaines plutôt que de 10, 12 ou 20 semaines.

Établir un programme, c'est fort bien, mais il me faut tenir compte du système d'accréditation de la direction de l'apprentissage, direction qui dépend du ministère du Travail de la Saskatchewan, du ministère de l'Instruction permanente et, dans certains cas, des ministères de la Main-d'œuvre car ce dernier ministère est quelque fois celui qui fournit des fonds dans le cas du programme.

Voilà toutes les difficultés que je rencontre. J'ai fait certaines démarches et je crois que j'ai réussi à entr'ouvrir la porte de la direction de l'apprentissage. Il me faut me conformer à une série de règlements car c'est ainsi que le système fonctionne dans cette direction et je répète qu'il me faut aussi obtenir un accord du ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration car c'est ce dernier qui a acheté le programme.

Je suppose qu'il y aurait une façon, monsieur le président, d'améliorer la situation sans trop dépenser et ce serait de construire ou d'établir une unité itinérante de formation qui pourrait parcourir la Saskatchewan et serait entièrement équipée pour former les spécialistes dans les domaines que j'ai mentionnés, soit la menuiserie, la plomberie, les machines etc. Ces unités mobiles de formation pourraient être construites de telle sorte qu'on pourrait y donner un cours de formation, par exemple en plomberie, et utiliser ensuite la même unité mobile pour donner un cours de formation dans le domaine de l'électricité. Je suppose qu'on pourrait ainsi offrir une formation efficace sans créer pour les gouvernements des dépenses trop importantes.

Les instituts techniques de la Saskatchewan fonctionnent selon la même formule des jours de formation que nous. En fait, on attribue à ces instituts beaucoup plus de jours de formation qu'à nous mais je veux dire que nos jours de formation proviennent de la même source. Par exemple, supposons que je veuille instituer un programme de formation dans telle réserve et que j'ai obtenu, à cet effet, l'appui complet de la Direction de l'apprentissage, du ministère du Travail et du ministère de l'Éducation permanente. Dans ce cas, j'entre en concurrence avec un institut de ce genre et c'est là que les difficultés commencent. On commence par nous demander: Cameron, d'où sortez-vous? Pourquoi vos élèves ne viennent-ils pas à Saskatoon? Vous comprenez bien, monsieur le président et messieurs les membres du Comité, toutes les difficultés que nous rencontrons lorsque nous envoyons des Indiens dans les centres de Saskatoon, Moose Jaw, Regina ou même Meadow Lake.

J'ai essayé de me montrer aussi coopérant que possible, si vous me permettez d'utiliser ce mot, mais je ne vois pas pourquoi le Collège communautaire à l'intention des Indiens ne pourrait fournir un programme de formation reconnu à n'importe quelle réserve, à condition, naturellement, que l'on en ait les moyens. Dans le cas contraire, je pourrais alors utiliser une unité itinérante comme je vous l'ai indiqué. Les programmes de formation fournis par les instituts techniques sont entièrement certifiés par la direction de l'apprentissage du

[Texte]

colleges, and in fact, I have the same expertise in counselling the instructors as the technical institutes, and yet, I cannot be given full accreditation for the programs I am delivering.

I will stop there for now.

The Chairman: May I ask you why you are not getting full accreditation? Usually the accreditation program involves two things: the quality of staff, some assertion that they have the required credentials, and then the curriculum as well has to be matchable. Are those two variables matchable in your program?

Mr. Cameron: Yes, they are.

The Chairman: I guess the third element then would be entry. Is that your problem in accreditation? You are trying to admit people that do not have the normal entrance requirements; is that what is holding up accreditation?

Mr. Cameron: No.

The Chairman: What is it?

Mr. Cameron: It is not that either. I try to follow the same criteria as the institutes in their trades training where, say, a group of people, again through the recommendation of their Chief in Council, request that I deliver a program at their reservation. If I find out that the average level of that particular class is grade 5 or grade 6, we will try to upgrade them. That is the first step. We will upgrade them to that level where they can actually meet the entrance requirements for that particular trade.

If I can expand just a few seconds on the upgrading, Mr. Chairman, our upgrading methods are very, very flexible. If I have a class of 10 people, I have 3 people with, say, grade 5, and then another 3 people with grade 7, and the rest with grade 8. The people with grade 8 education will take maybe two or three months to achieve their grade 10, which is pretty well the minimum requirement for many trades training programs in Saskatchewan. So, it is not that here is a guy with grade 5 that I am going to put in a plumbing course, because there is a lot of technical language and a lot of mathematics that I use for that particular area of training.

So, it is not in the three areas you mentioned, Mr. Chairman. My instructors are all journeymen, there is no problem there. Before I can get the program approved for purchasing by Canada Manpower, especially in the trades and skill area, my instructors have to be journeymen, with some teaching experience. We have developed, to some extent, our own curriculum but still consistent with the technical institutes, in particular, the Kelsey Institute, which is located in Saskatoon. So, I am not really watering down the curriculum or the program itself. I play ball pretty well with those guys and yet, I do not know, is it because I am delivering that program on a reservation that I am not getting approval?

[Traduction]

ministère du Travail. Voilà donc la difficulté qui se pose dans mon cas et pourtant notre collège communautaire à l'intention des Indiens est tout aussi compétent que les autres collèges communautaires; en fait, je dirais même que les instituts techniques pour l'orientation des instructeurs. Pourtant, les programmes que je fournis ne sont pas totalement agréés.

Je vais m'arrêter ici pour l'instant.

Le président: Puis-je vous demander pourquoi vos cours ne reçoivent pas une accréditation complète? D'habitude, pour qu'il y ait certification, il faut que deux conditions soient remplies. Il faut que le personnel possède les titres requis et que le programme d'études soit équivalent à celui des autres programmes accrédités. Est-ce que ces deux conditions sont respectées dans votre programme?

M. Cameron: Oui, certainement.

Le président: Je suppose qu'il faut tenir compte d'un troisième facteur qui crée peut-être des difficultés au point de vue d'accréditation? Le fait que vous essayez d'admettre des gens qui ne satisfont pas aux exigences normales d'entrée ne vous crée-t-il pas certaines difficultés au point de vue d'accréditation?

M. Cameron: Non.

Le président: Quel est donc votre problème?

M. Cameron: Je m'efforce de répondre aux mêmes critères que les instituts lorsqu'il s'agit de formation professionnelle. Supposons que sur recommandation de leur chef en conseil, on me présente un groupe de personnes à qui on me demande de fournir tel programme de formation dans la réserve, et que je m'aperçoive que le niveau moyen de cette classe est celui de la 5e ou de la 6e année, je m'efforcerai tout d'abord d'assurer à ce groupe la formation nécessaire pour qu'il atteigne le niveau d'admission requis dans le cadre de ce programme.

Je vais vous dire comment je parviens à cet objectif. Nos méthodes de recyclage sont extrêmement souples. Supposons que j'ai une classe de 10 élèves et qu'il y en ait 3 qui aient le niveau de 5e année et 3 autres, le niveau de 7e année et, le reste, le niveau de la 8e année. Les élèves qui ont le niveau de la 8e année suivront les cours pendant 2 ou 3 mois pour atteindre le niveau de la 10e année qui est à peu près le minimum requis, pour pouvoir être admis à de nombreux programmes de formation professionnelle en Saskatchewan. Par conséquent, il n'est pas question ici de faire suivre un cours de plomberie à un élève qui a le niveau de 5e année puisque, dans le cas d'un cours de ce genre, il y a beaucoup de termes techniques et beaucoup de mathématiques.

Par conséquent, mes difficultés ne relèvent pas, monsieur le président, des trois domaines que vous avez mentionnés. Mes instructeurs sont tous des manoeuvres et, par conséquent, les difficultés ne proviennent pas de là. Avant de pouvoir obtenir l'approbation d'achat d'un programme par le ministère de la Main-d'œuvre du Canada, particulièrement dans le domaine des spécialistes, les instructeurs doivent être des manoeuvres ayant une certaine expérience de l'enseignement. Nous avons donc, jusqu'à un certain point, établi un programme d'études toujours en rapport avec celui des instituts techniques et en particulier avec celui de l'institut Kelsey qui se trouve à Saskatoon. Par conséquent, je ne cherche aucunement à rendre

[Text]

The Chairman: I really want clear testimony right here. What you are really saying is that you do not know why approval is being withheld? You have a program which brings people up to required entry levels...

Mr. Cameron: Yes.

The Chairman: ... you have comparable instructors; you have comparable curriculum. Permission is not granted and that is a mystery to you.

Mr. Cameron: Or the accreditation of it, Mr. Chairman.

The Chairman: Chief Sanderson.

Chief Sanderson: It is not a mystery. We know why it is. As you stated earlier, some of it is outside your jurisdiction. But one of the fears that government has and both federal and provincial governments people know—I am not talking about just the provincial government and the labour organizations—is that we, as Indians, would flood the market with too many skilled labourers and they have some involvement influencing the accreditation and the apprenticeship of people that we qualify through our institutions.

The Chairman: Generally, the testimony that we have had, and that came in Washington, D.C., to some extent, was that labour unions are the gatekeepers to apprenticeship trades at any rate in the sense of reducing the supply of labour to keep demand reasonable for their own membership; they make entry into apprenticeship difficult. Are you getting us into that territory? Are you really saying it is government? Are you saying it is the politicians, the bureaucrats, or does labour have a role in here?

Chief Sanderson: All the groups have a role.

The Chairman: All the groups have a role. In Saskatchewan as opposed to any other province in Canada, can you identify for me their relative importance? I know only two would be involved in that process: the provincial government through its access and labour unions through whatever pressure they could bear. Are both involved in this province in denying entry as far as you are concerned?

Chief Sanderson: As you know, the government here in this province is heavily involved in industry and business. Our difficulty is that unions, the business community and governments, both federal and provincial, lock out Indians. And if the unions are doing their job in getting the interests of Indian people represented, once they are employed in the labour force they are the first ones to go and it is usually management that is responsible for it. We can give you all kinds of examples in

[Translation]

notre programme d'études plus facile. Je crois que je me montre tout à fait fairplay avec ces gens et pourtant il y a quelque chose qui ne va pas, je n'obtiens pas l'approbation de mes programmes et c'est peut-être parce que je donne ces cours dans une réserve?

• 1955

Le président: J'aimerais vraiment que votre témoignage soit clair à ce sujet. En réalité, vous voulez dire que vous ne savez pas pourquoi on refuse d'approuver votre programme? Vous offrez un programme qui prépare les étudiants à répondre aux exigences des écoles...

M. Cameron: Oui.

Le président: ... vous avez des instructeurs comparables; vous avez un programme comparable. On ne vous a pas accordé la permission et cela demeure un mystère pour vous.

M. Cameron: On n'a pas non plus accrédité le programme monsieur le président.

Le président: Chef Sanderson.

M. Sanderson: Ce n'est pas un mystère. Nous en savons le pourquoi. Comme vous l'avez dit plus tôt, une partie de cette question ne relève pas de votre compétence. Toutefois, l'une des craintes du gouvernement et les responsables du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial le savent... je ne parle pas uniquement du gouvernement provincial et des associations syndicales... les Indiens que nous sommes, allons inonder le marché d'un trop grand nombre de travailleurs spécialisés et c'est ainsi qu'ils influencent l'accréditation et le statut d'apprenti des étudiants que nous formons dans nos établissements.

Le président: Dans l'ensemble, les témoignages et il en a été question jusqu'à un certain point à Washington, D.C., nous ont révélé que les syndicats sont les gardiens des métiers pour lesquels il faut un apprentissage, tout au moins en ce sens qu'ils réduisent le nombre de travailleurs afin de maintenir une demande suffisante pour leur propres membres; grâce à eux, il est donc difficile de devenir apprenti. Est-ce de cela que vous voulez parler? Voulez-vous vraiment dire que c'est la faute du gouvernement? Dites-vous que les hommes politiques, les bureaucrates, ou les syndicats jouent un rôle?

M. Sanderson: Tous les groupes jouent un rôle.

Le président: Tous les groupes jouent un rôle. Pouvez-vous m'expliquer l'importance relative de chaque groupe en Saskatchewan par rapport aux autres provinces du Canada? Je sais qu'il n'y a que deux groupes qui participent au processus: le gouvernement provincial puisqu'il autorise l'accès et les syndicats grâce aux pressions qu'ils peuvent exercer. A votre avis, dans cette province, les deux sont-ils responsables de vous refuser l'accès?

M. Sanderson: Comme vous le savez, le gouvernement de cette province joue un très grand rôle dans l'industrie et les affaires. La difficulté pour nous, c'est que les syndicats, le milieu des affaires et les gouvernements, fédéral et provincial, excluent les Indiens. Bien que les syndicats remplissent leur rôle en représentant les intérêts des Indiens lorsque ceux-ci ont un emploi, les Indiens sont les premiers à remercier et c'est en général la faute du patronat. Nous pouvons vous donner

[Texte]

much more confidence than we are right now in this room, if you want them. As I say, much of it is outside your jurisdiction but they should be areas that you are aware of in your travels.

The Chairman: I have another issue. We have had testimony to the effect that professional groups and trade unions quite often are the gatekeepers. There has been for a long period of time a desire to upgrade, whether you are talking about chartered accountants or lawyers or carpenters, to make the background educational requirement to get in stiffer, the graduation requirements at the other end stiffer. One of the consequences of that as we have talked to some employers is that people are overqualified for the work that needs to be done. And I am sitting here thinking that the requirements that might be laid down to have a journeyman's certificate in carpentry are not the requirements that would be necessary to have a good, solid housing program on a reserve to build good, solid houses. There are requirements but they are not the same as those that would be required of a journeyman carpenter. The testimony you have given to us in the last few minutes indicates a desire to parallel the existing set of qualifications.

• 2000

There is another kind of mind set which would be develop and define qualifications in your own way, and say. This is what we call a Carpenter 2 and we will certify a Carpenter 2 as having these kind of skills and then see how those fly on the labour market. That is a different kind of mind set. I am wondering if you have had thoughts and discussions in that direction and what conclusions you have come to.

Mr. Cameron: Yes, we have, Mr. Chairman, we have not totally neglected it, realizing the procedures, as Sol mentioned, with the flooding of the job market by Indian tradesmen.

For the last several years now we have talked about the establishment of a board similar to a board that is set up by, say, a plumbing trade, where the government is involved, certain businessmen are involved, job market analysis people are involved where they can foresee a great need for plumbers, say, three or four years down the line, so the concentration of training by our technical institutes will focus on plumbing, okay? We have explored that idea, we have not taken it beyond the talking stage yet at our level, I am talking about college level, with the staff, and I suppose it is something we could always look at.

However, the qualified journeyman carpenter in Saskatchewan can make \$15 to \$16 an hour. There is nothing stopping him from leaving the reserve. He has his qualifications and can go and work in an urban centre for \$15 or \$16 an hour because we cannot afford that kind of wages on any reservation. Presently we are given \$12,000 to construct a house. Firstly, you have to look at your material costs and you have to look at your subcontracts. You can use up that amount just by your material cost and your subcontracts and you have not even

[Traduction]

beaucoup d'exemples si vous le désirez, mais en privé, pas maintenant dans cette salle. Comme je l'ai dit, de nombreux aspects de la question ne relèvent pas de votre compétence, mais vous devez être mis au courant de ces questions pendant vos déplacements.

Le président: J'ai une autre question. Nous avons entendu des témoignages voulant que les groupes professionnels et les syndicats sont très souvent les défenseurs de leur domaine. Depuis longtemps déjà, qu'il s'agisse de comptables agréés, d'avocats ou de menuisiers, on désire le perfectionnement sur le plan professionnel et pour ce faire on veut relever les exigences scolaires et rendre les normes d'obtention des diplômes plus strictes à l'autre bout. L'une des conséquences de cette philosophie d'après quelques employeurs auxquels nous avons parlé, c'est que les gens sont surqualifiés pour le travail à faire. Ainsi, ici, il me vient à l'idée que les exigences que l'on pourrait formuler pour délivrer un certificat de compagnons en menuiserie ne sont pas nécessairement ce qu'il faut pour mettre en place un programme solide de construction domiciliaire sur une réserve. Il y aurait bien sûr des normes, mais elles ne seraient pas les mêmes que celles exigées d'un menuisier. Votre témoignage au cours des quelques dernières minutes exprime le désir de mettre en place des normes parallèles de qualification.

Il y a une autre façon de procéder qui consiste à mettre au point et à définir vous-même les qualifications et à dire, voici ce que nous appelons un menuisier 2, et nous accréditons menuisier 2 une personne qui détient telle genre de compétences. On voit ensuite comment ces gens se débrouillent sur le marché du travail. Ce serait là un jeu de normes différent. Je me demande si vous avez réfléchi à cette possibilité, si vous en avez discuté et à quelles conclusions vous en êtes arrivés.

M. Cameron: Oui, monsieur le président, nous n'avons pas tout à fait négligé cet aspect, nous rendant bien compte, comme Sol l'a mentionné, de ce qui arriverait si nous inondons le marché d'ouvriers Indiens.

Depuis plusieurs années maintenant, nous parlons d'établir un organisme semblable à celui qui existe pour les plombiers où participent le gouvernement, certains hommes d'affaires, des analystes du marché de l'emploi. Ainsi, s'ils prévoient que dans deux ou trois ans, il faudra beaucoup de plombiers, l'organisme peut demander à nos instituts techniques de concentrer la formation sur la plomberie. Nous avons examiné cette idée; nous ne sommes pas allés plus loin à notre niveau, c'est-à-dire au niveau du collège et je suppose que nous pourrions toujours réétudier la question.

Toutefois, l'ouvrier menuisier en Saskatchewan peut gagner de \$15 à \$16 de l'heure. Rien de l'empêche donc de quitter la réserve. Une fois qu'il est accrédité, il peut aller travailler dans un centre urbain et gagner \$15 ou \$16 de l'heure, car aucune réserve ne peut se permettre de verser des salaires de ce genre. À l'heure actuelle, nous recevons \$12,000 pour construire une maison. Tout d'abord, il faut voir ce que les matériaux coûteront, ce que les sous-traitants coûteront. Tout peut y passer et vous n'avez pas encore commencé à construire la maison. C'est

[Text]

started building a house. That is the problem we are having. And I do not think I am contradicting myself when I say, Look, I want to train Indian people as tradesmen in any given field. That is fine, all the better if they can stay at the reserve level and work for the band, but the fact that I am training them; I cannot stop them, I cannot say, Look, I will train you but you have to stay on the reserve.

The Chairman: I may have misled you a bit and I can see why. Since you are saying that the marketplace out there, the employers of employees in the marketplace have on one or two occasions told us that if they could have a more efficient operation, if they had people trained to do a smaller unit of things and I use the carpenter analogy—let me stay within that industry—but somebody who studs a house and that is the training they had, simply to put up the studding, can probably do studding faster after a while than a journeyman carpenter because a journeyman carpenter cuts across a range of skills. But we do not have an apprenticeship program called studding.

There is some mystery in our heads as this develops as to why maybe we are not proliferating apprenticeships in that sense, so that we more accurately reflect the needs of a society in the talents and skills that we really require to be efficient to produce a maximum number of goods and services. That was more the issue, I should not have slipped into the reserve housing situation. It is probably too close to home and my question was really more general.

Chief Sanderson: On that specific point, we are going into those areas. We have a band that is just going in to do rafters, for example. So it is happening but we do need the kind of resources that Oliver is talking about.

The Chairman: Okay.

• 2005

Chief Sanderson: Assuming we can move on to some of the other areas, we have a number of other recommendations for you to consider. We want to address the community itself, the reserves. There is a lot said about reserves and there is a lot of negative information about reserves. We have presented a number of documents to you. We would like those to be formal records of this hearing, and not just the ones that we have presented to you and spoke to but the records that compile the appendices to the presentation.

On the board there you see the charts outlining the conditions in the Province of Saskatchewan in the fields of education, health, economics, housing, population growth, the presence of our people in the jails and so on. We have the more colourful charts for you here and a summary of the statistical information. We will give you a couple of copies of those as well.

We always have to start from the beginning when we start a hearing or a meeting of any kind. We have a handbook on treaties and what the specific articles of treaties are. This handbook was written for Indian people in understanding their

[Translation]

là notre problème. Je ne crois d'ailleurs pas me contredire lorsque je dis: écoutez, je veux former les Indiens à tous les métiers possibles. Parfait, tant mieux s'ils restent sur la réserve et travaillent pour la bande, mais en fait, ce n'est pas parce que je les forme que je peux les empêcher et leur dire: je vais vous former, mais vous devez rester sur la réserve.

Le président: Je vous ai sans doute induit en erreur et je comprends pourquoi. Puisque vous dites que sur le marché les employeurs déclarent, et ils nous l'ont dit à une ou deux reprises, que leur opération serait beaucoup plus efficace s'ils pouvaient trouver des gens très spécialisés et j'ai donné comme exemple les charpentiers... je vais donc m'en tenir à ce métier... car quelqu'un qui sait monter la charpente d'une maison, qui a simplement appris à mettre en place la charpente, peut probablement le faire plus vite, après quelque temps, qu'un ouvrier menuisier qui possède toute une gamme d'autres connaissances. Toutefois, il n'existe aucun programme d'apprentissage pour le charpentage.

Vu cette réalité, nous sommes un peu perplexes quant à savoir pourquoi nous ne multiplions pas les genres d'apprentissages de cette manière, de façon à refléter plus exactement les besoins de la société en favorisant les talents et les compétences qu'il nous faut pour offrir d'une façon plus efficace le maximum de produits et services. C'était plutôt là ma question; je n'aurais pas dû aborder la situation du logement sur la réserve. Cela vous touche probablement de trop près et ma question se voulait vraiment beaucoup plus générale.

M. Sanderson: Quant à ce point précis, c'est la direction que nous suivons. Il y a une bande qui va uniquement poser les chevrons, par exemple. Donc cela se sait, mais il nous faudrait le genre de ressources dont Olivier a parlé.

Le président: Très bien.

M. Sanderson: Avec votre permission, passons à d'autres sujets; nous voulons soumettre à votre considération plusieurs autres recommandations. Nous voulons parler de la communauté, des réserves. On entend bien des choses au sujet des réserves, on entend beaucoup de choses négatives à leur sujet. Nous avons préparé nombre de documents à votre intention. Nous aimerions que ceux-ci figurent également au compte rendu officiel de cette audience tout comme ceux que nous vous avons présentés et expliqués, qu'ils figurent aux annexes de la présentation d'aujourd'hui.

Sur le tableau là-bas, vous pouvez voir définies les conditions en Saskatchewan dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'économie, du logement, de la croissance démographique, des détenus dans les prisons, etc. Nous avons ici les tableaux les plus colorés et un résumé des données statistiques. Nous vous en donnerons quelques exemplaires aussi.

Il nous faut toujours commencer par le début dans une séance ou une réunion comme celle-ci. Nous avons un document sur les traités et sur les articles précis qui nous touchent. Il a été rédigé à l'intention des Indiens afin qu'ils comprennent

[Texte]

rights under treaty. There will be another one published that will be a non-Indian treaty handbook to let the non-Indian understand their obligations to treaty. This will facilitate you in the understanding that Indians have of each article of treaty.

This one here is an Indian government handbook that will very specifically address the differences between the concept of local government that the Government of Canada has been forcing on us and again why the discrepancies in our development and theirs in terms of where we want to go. It talks about the jurisdiction that Indian government has. We will table those documents with you as well as part of the record.

The Chairman: Now would be an appropriate time to clarify something so that we do not leave the room with a misunderstanding.

I cannot commit the committee to the reproduction of all this material in the printed record of today's meeting because the distribution of that is quite large, 2,000 or 3,000 copies. Obviously, there is a tremendous expense involved which would have to be considered carefully.

The different documents can be referenced as existing and they become part of the permanent record of the activities of the committee available and, therefore, available to anybody who reads the minutes of the meeting who might want a particular background document that we have. That is as far as I can commit the total committee to it at this point. I am not sure that that is satisfactory or whether you were asking for all the written material to be reproduced in the records of this meeting for that wider distribution.

Chief Sanderson: I think the purpose of the seven-member committee was to get the understanding of the concerns for the 1980s and, knowing committees in Parliament, they do not read unless they are official records of Parliament. If you cannot entertain our request in the way we put it, then we would request to appear before the whole committee, before your official and final report comes out.

The Chairman: Okay. I am to take from that that you are requesting that every piece of written material, which you are tabling with us, be printed in the entire distribution list for the record of this meeting, that is 2,000 or 3,000 copies. That is what you are requesting.

Chief Sanderson: That is right, and just cut back on the volume of the printing that you do for the Department of Indian Affairs by about one-third.

The Chairman: That is a trade-off I cannot promise either.

Chief Sanderson: We would like to recommend a number of other things. First of all, when we talk about the treaties, education is one of the rights that is guaranteed under treaty. The mandate that you are speaking of now for skilled training was specifically committed under the negotiations in Treaty No. 8 in this province and the articles of Treaty No. 8 apply to

[Traduction]

leurs droits en vertu des traités. Nous en publierons un autre à l'intention des non-Indiens afin que ceux-ci comprennent leurs obligations en vertu des traités. Vous comprendrez ainsi mieux l'interprétation par les Indiens de chaque article des traités.

Le feuillet que voici a été préparé par le gouvernement indien et explique les différences entre l'idée de gouvernement local que nous avons et celle que le gouvernement du Canada nous impose ainsi que la conception différente que nous avons de notre avenir. On y parle également des compétences du gouvernement indien. Nous déposons donc ces documents pour qu'ils fassent également partie du procès-verbal.

Le président: Il conviendrait peut-être maintenant de préciser quelque chose de façon à ce que nous ne nous quittions pas sur un malentendu.

Je ne peux pas m'engager à ce que le Comité reproduise toute cette documentation dans le procès-verbal de la réunion d'aujourd'hui car la liste de distribution se chiffre à 2,000 ou 3,000 ce qui est beaucoup. Évidemment, il faudra étudier avec soin une telle dépense.

Nous pouvons attester de l'existence de ces divers documents et ils feront alors partie du relevé permanent des activités du Comité et seront par conséquent disponibles pour toute personne qui, lisant le procès-verbal de la réunion, désirerait un document de fond particulier. C'est le seul engagement que je puisse prendre au nom de tous les membres du Comité, pour l'instant. Je ne sais pas au juste si cela vous vous satisfait ou si vous me demandez de reproduire tous les documents dans le procès-verbal de la réunion d'aujourd'hui pour distribution générale?

M. Sanderson: Je crois que si l'on a créé un comité de sept députés c'était pour que celui-ci comprenne mieux les préoccupations qui existent à l'égard des années 1980. Connaissant les comités parlementaires, si les documents ne font pas partie du procès-verbal officiel du Parlement, ils ne sont pas lus. Si vous ne pouvez pas donner suite à notre demande telle que nous l'avons formulée, nous demandons alors à comparaître devant le Comité plénier, avant la publication de votre rapport final et officiel.

Le président: Très bien. J'en conclus donc que vous demandez que chaque document déposé soit imprimé à l'intention de tous ceux qui figurent sur la liste complète de distribution soit 2,000 ou 3,000 personnes. C'est bien ce que vous demandez.

M. Sanderson: C'est exact; vous n'avez qu'à réduire le volume des documents imprimés par le ministère des Affaires indiennes d'environ un tiers.

Le président: Je ne peux pas non plus vous promettre un tel marché.

M. Sanderson: Nous aimerions recommander plusieurs autres choses. Tout d'abord, lorsque nous parlons des traités, il est à noter que l'un des droits qu'ils garantissent est l'éducation. Le mandat dont vous parlez, visant la formation professionnelle, a été expressément accordé lors des négociations qui ont mené au traité n° 8 dans cette province; les articles du

[Text]

any treaty area throughout the province or within a treaty territory.

[Translation]

traité n° 8 sont en vigueur dans toute région asujettie à un traité dans la province ou dans tout territoire régi par un traité.

• 2010

In speaking to that point, the Department of Indian Affairs has been traditionally responsible for Indian opportunities and training. In 1947, the plan to liquidate Canada's Indian problem within 25 years included the transfer of services for Indians from the Department of Indian Affairs to other federal agencies. When they made those transfers a responsibility to other federal agencies, they overlooked the legal obligations of the government for Indian people in this specific area with the Department of Manpower and Immigration at that time. We used to get \$2.7 million for job creation or winter works under the Department of Indian Affairs before the program was transferred to Canada Manpower to fit us into the LEAP and FLIP and other programs like that. We were reduced from \$2.7 million the first year to just around \$800,000 available for creating jobs for Indians during the winter months.

That is what I was talking about earlier; I did not mean to be rude or anything but it is a very sore point to us, when we talk about jurisdiction and fiscal arrangements with respect to treaty Indians and registered Indians. We want to get out of the native programming. If you are going to give the natives legal and political status like we have, then do it but not at our expense in liquidating our program funds and our legal status for those services directly from the federal government.

We are in the business of Indian government in this province. The community plans that the bands have put in place and are trying to put in place include short-term, medium and long-term strategies. There are about 55 bands that have complete community plans in the field of social rights which include health, education and social services. They have completed their total plans in the field of economics. You can take your secondary, your tertiary employment opportunities, your primary employment opportunities and soon; they have detailed plans in their economic strategies for resource development, for recreation development and all those areas. They also have completed their plans for the rights that we do have in spiritual and cultural developments. They are also completing plans in their own land management and development.

I talked a little earlier on about the expansion of Indian lands and resource base in this province and across Canada. We are at the stage of increasing our activity of organizing our Indian political rights, formally, administratively and you can see that we are now looking at developing a major institution which is the Indian justice system. Our bands have been hollering for middle management training for administration. We have been working on developing our own policies for personnel and financial manuals. The government continues to come out with their guidelines and we used to fight the

A ce sujet, le ministère des Affaires indiennes a toujours détenu la responsabilité en matière d'emploi et de formation des Indiens. En 1947, le plan en vue d'éliminer au Canada le problème indien dans les 25 ans incluait le transfert de services à l'intention des Indiens du ministère des Affaires indiennes à d'autres organismes fédéraux. Lors de la prise en charge des services par les autres organismes fédéraux, on a oublié les obligations légales du gouvernement à l'égard des Indiens dans ce domaine précis qui intéresse le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Par le passé, avant que le programme ne soit confié au ministère de la Main-d'œuvre du Canada pour qu'il nous offre des programmes comme le programme d'aide à la création locale d'emplois et celui des initiatives locales, nous recevions 2.7 millions de dollars pour la création d'emplois et des travaux divers du ministère des Affaires indiennes. Dès la première année, cette somme a été réduite à environ \$800,000 en vue de la création d'emplois pour les Indiens pendant les mois d'hiver.

C'est ce que je voulais dire plus tôt; je ne voulais pas être impoli, mais c'est là un point très délicat que celui des compétences et des dispositions fiscales touchant les Indiens conventionnés et les Indiens inscrits. Nous voulons nous retirer des programmes destinés à l'ensemble des autochtones. Si vous donnez à l'ensemble des autochtones le même statut juridique et politique que le nôtre, faites-le, mais pas à nos dépens en nous retirant, dans le cas des services qui relèvent directement du gouvernement fédéral, nos crédits et notre position juridique.

Nous nous y connaissons en gouvernement indien dans cette province. Les bandes ont mis en place ou tentent de le faire des plans communautaires qui prévoient des stratégies à court, moyen et long termes. Cinquante-cinq bandes ont mis au point des plans communautaires complets sur les droits sociaux qui incluent la santé, l'éducation et les services sociaux. Les bandes ont également terminé un plan global dans le secteur économique. Qu'il s'agisse d'occasions d'emploi dans les secteurs secondaire, tertiaire ou même primaire, elles ont des plans détaillés en matière de stratégie économique pour la mise en valeur des ressources, pour la mise en place de loisirs, pour tous ces domaines. Elles ont également mis au point un plan pour nous permettre d'exercer nos droits en matière d'épanouissement spirituel et culturel. Elles préparent en outre leur propre plan de gestion et de mise en valeur du territoire.

J'ai parlé un peu plus tôt de l'augmentation des territoires et des ressources indiennes dans cette province et dans tout le Canada. Nous procédons plus rapidement pour faire respecter nos droits politiques comme Indiens, officiellement, sur le plan administratif; nous nous attaquons maintenant à une entreprise de taille, le système judiciaire indien. Nos bandes réclament à cor et à cri la formation de cadres moyens pour l'administration. Nous travaillons à élaborer nos propres politiques qui figureront dans des manuels sur le personnel et les finances. Le gouvernement continue à émettre des directives.

[Texte]

Department of Indian Affairs for its guidelines and for imposing its extended administration on bands. We now have it with Manpower, we have it with Secretary of State and we have it with every department that you can think of in Ottawa, there are more guidelines than you can shake a stick at.

We would like to get in place the proper public administration of Indian business, whether it be Indian education, whether that is run by the province or the local school boards as in the city of Prince Albert or by the federal Department of Indian Affairs or Indian controlled institutions. We no longer can sit by and accept the kind of standards that we have been acceptable to the society at large when they suggest that they are supposed to be standards in the academic community; when it comes to Indian people, they forget about those standards.

• 2015

We can develop much better standards in many areas where we have our own institutions. We have some difficulty in other areas such as the Indian Community College that we have just finished talking about, the Indian Federated College. There are several millions of dollars that are transferred to the Province of Saskatchewan through the EPF funding arrangements from Secretary of State and the Department of Health and Welfare. Those funds that are there for post-secondary institutions are available to the province for the operations of their colleges, for their core operations. We are not at the moment entitled to those kinds of funds in our own colleges and we would like to access those resources through the Secretary of State, through the Department of Indian Affairs, from Secretary of State and the Department of National Health and Welfare. It is done now for the territorial council in Whitehorse and the other areas, so we feel that that could be done for our own colleges.

We are included in the statistics when they do figure out exactly how much the province is entitled to under those formulas, so we would like to get those funds redirected. We do not accept services in this province from the provincial government; we pay for every service we get from this provincial government or any urban municipality or rural municipality.

We are concerned with other areas of legal jurisdiction. As far as we are concerned, if there is a chief and council of a band in a specific area and they happen to have two or three band members in Prince Albert, one or two in Saskatoon, those people are not urban Indians; they are Indians that are treaty Indians, they are still registered formally with that band and they come under the jurisdiction of their chief and council. We have a system of trying to transfer these responsibilities off to the provincial government or to other federal or provincial agencies and we cannot accept that kind of system because our people are getting tired of it.

We would like to discuss the whole legal jurisdiction in the field that you are in now, in light of Canada-Indian relationships, not native. We are not sure what the definition of

[Traduction]

Par le passé, nous combattons le ministère des Affaires indiennes à cause de ces directives et parce qu'il nous imposait son administration. Maintenant, nous avons ce problème avec le ministère de la Main-d'œuvre, avec le Secrétariat d'État, avec tous les ministères imaginables à Ottawa; il existe plus de directives qu'on en saurait compter.

Nous souhaiterions une bonne administration publique des Affaires indiennes, de l'éducation des Indiens, que l'enseignement soit offert par la province ou par les commissions scolaires locales, comme c'est le cas à Prince-Albert, ou dans les écoles du ministère fédéral des Affaires indiennes et du Nord. Nous ne pouvons plus rester impassibles et accepter les normes qui sont censées être acceptables pour les écoles; lorsqu'il s'agit des Indiens, on oublie ces normes.

Les normes pourraient être sensiblement améliorées dans les régions où nous disposons de nos propres institutions. Par contre, nous nous heurtons à certaines difficultés dans des institutions telles que le Collège communautaire indien dont il a été question ainsi que le Collège fédéré indien. Plusieurs millions de dollars provenant du Secrétariat d'État et du ministère de la Santé et du Bien-être ont été transférés à la province de la Saskatchewan dans le cadre du financement des programmes établis. Les provinces peuvent utiliser ces fonds destinés aux institutions postsecondaires pour le fonctionnement de leurs collèges. À l'heure actuelle, nous n'avons pas droit à ces fonds pour nos propres collèges; c'est pourquoi nous voudrions que ces fonds en provenance du Secrétariat d'État et du ministère de la Santé et du Bien-être soient mis à notre disposition par l'intermédiaire du ministère des Affaires indiennes. Cela pourrait se faire pour nos collèges tout comme cela se fait déjà pour le conseil territorial de Whitehorse et dans d'autres régions.

Vu que nous figurons dans les statistiques servant au calcul des fonds auxquels la province a le droit au titre de ces formules, nous estimons que nous devrions obtenir une partie de ces fonds. Le gouvernement provincial ne nous offre aucun service gratuitement; tous les services mis à notre disposition, que ce soit par le gouvernement provincial ou par des municipalités urbaines ou rurales, nous sont facturés.

D'autres questions de juridiction nous préoccupent. Nous estimons en effet que si deux ou trois membres d'une bande vivent à Prince Albert ou à Saskatoon, ces personnes ne doivent pas être considérées comme des Indiens urbains mais bien comme des Indiens conventionnés, car il continuent à figurer sur les registres de la bande et relèvent de la compétence de leur chef et du conseil. On a eu tendance à transférer ces responsabilités aux autorités provinciales ou fédérales, ce que nous ne saurions accepter.

Par ailleurs, nous voudrions soulever toute la question de la compétence juridique dans le domaine qui nous intéresse aujourd'hui, du point de vue des relations entre le Canada et les

[Text]

"native" is when it comes to competing for the resources. The Saskatchewan Indian Women's Association, for example, cannot extract a penny from government because they are expected to become a native organization before they can receive any moneys from government. The conditions here in Saskatchewan have been documented; we gave you a brief summary of them. The report on conditions that the Department of Indian Affairs put out was based on much of our research and our findings. I just want to say that we are not crying about the conditions we are in; a lot of it is our own fault.

If you look back 200 years ago in London, England, in the places that people ran away from, you will find that they lost control of their own institutions, their own education, their own political institutions, their own spiritual institutions and so on. Their conditions then were no worse than they are here for us now. They had high unemployment there; they had high drop-out rates, they had serious alcohol problems, except in the east end of London, England, it was gin-based rather than the base we use. I just want to point out to you that our conditions are not necessarily conditions that we cannot overcome. That is why we are pressing for Indian control every time we turn around in this province and we will do it federally as well. We, as Indian people and as Canadians, have to have the skills to adjust and that is what our people are asking for, nothing less and nothing more.

As for the skilled training developments, we feel it is no longer just a problem of the community colleges or the universities and if we have advanced in the field of education as we think we have, why are we not introducing some of these skill-training programs more readily in the in-school program, at least at the division 4 level?

• 2020

We have people graduating and, as you say, when they do graduate from other institutions they are overqualified. At least, when they graduate from grade 12 in this area, they should have some skills they can fall back on if they do not continue. Right now we have none. So we are saying that if we are that concerned about money, then we should be introducing some of the skill-training programs at the division 4 level.

They try to do that in the provincial school system now; they call them special education programs. Mostly that is done because they want to offset their costs to education and they are paying \$2,600 per student. We can do a much better job for less cost. Our long-term economic strategy is all Indian controlled and we have provided you with the documentation for developing Indian economic policy for major resource development. We are looking at signing a labour contract with the unions, with the labour federation. We are looking at signing labour contracts directly with industry. We are not registering with Canada Manpower because most of our people do not register with Canada Manpower anyway and, if they do, they are the last to be called; so we are looking at

[Translation]

Indiens et non pas entre le Canada et les autochtones. En effet, la notion d'autochtone est mal définie en ce qui concerne l'accès aux ressources financières. Ainsi, l'Association des femmes indiennes de la Saskatchewan n'est pas parvenue à obtenir quoi que ce soit du gouvernement, seules les organisations officiellement autochtones ayant droit à des fonds du gouvernement. Nous avons d'ailleurs préparé un bref résumé des conditions exigées dans la province de la Saskatchewan. Le rapport que nous avons publié sur les conditions imposées par le ministère des Affaires indiennes est basé sur les recherches que nous avons effectuées. Je tiens à souligner que nous ne nous apitoyons pas sur notre propre sort, car nous sommes en partie à blâmer pour les conditions qui nous sont faites.

Il y a quelque 200 ans, lorsque les gens quittaient l'Angleterre, c'était justement parce qu'ils avaient perdu le contrôle de leurs propres institutions scolaires, politiques et religieuses. Les conditions à cette époque n'étaient pas pires que les nôtres à l'heure actuelle. Le chômage sévissait, beaucoup de jeunes ne terminaient pas leurs études, les alcooliques étaient nombreux, sauf peut-être dans les quartiers est de Londres. Nos difficultés ne sont donc pas insurmontables. Mais nous devons pouvoir contrôler nos propres affaires, tant au plan provincial qu'au plan fédéral. Il faut qu'en tant qu'Indiens et Canadiens, nous soyons à même de nous adapter à l'évolution de la situation.

Bien que nous ayons réalisé des progrès certains dans le domaine de l'éducation, tant au plan des collèges communautaires que des universités, nous estimons néanmoins que certains cours de formation professionnelle devraient être offerts au niveau du secondaire, à tout le moins, dès la quatrième division.

Trop de diplômés sortent des diverses institutions avec des qualifications qui ne leur servent à rien. Les élèves qui terminent la 12^{ème} devraient avoir certaines qualifications qui leur permettent de travailler s'ils décident de ne pas poursuivre leurs études, ce qui n'est pas le cas actuellement. Si l'on cherche vraiment à ne pas gaspiller l'argent, il faudrait commencer par introduire des cours de formation professionnelle de la division 4.

On le fait d'ailleurs déjà dans les écoles provinciales; il s'agit notamment des programmes spéciaux d'éducation. Il s'agit essentiellement de réduire les coûts de l'éducation qui s'élèvent actuellement à \$2,600 par étudiant. Nous pourrions faire beaucoup mieux que ça avec moins d'argent. A long terme, nous visons à contrôler entièrement notre économie; dans cette optique, nous nous avons soumis des modèles en vue d'élaborer une politique économique indienne dont l'exploitation des principales ressources. Nous envisageons de conclure des accords avec les syndicats, les fédérations ouvrières ainsi qu'avec l'industrie. Nous ne nous adressons pas aux centres de main-d'œuvre. La plupart de nos gens ne sont pas inscrits auprès des bureaux de la main-d'œuvre et même s'ils l'étaient, ils seraient

[Texte]

signing a direct labour contract with industry to provide employment or skilled people within so many hours.

The kind of economic institutions that we are looking at besides the Saskatchewan Indian Resource Council is a banking system that will include the concept of the trust company, the credit union and the present banking concept that is available now. And again, that will be under Indian control. We are looking to train immediately nine managers and a number of clerks but we do not have the resources.

• 2025

We want to create a Saskatchewan Indian employment agency, again to be able to address a number of specific concerns related to Indian jurisdiction and our own need for employment opportunities. The bands and the communities have outlined their strategies for development and they have their needs for training to move their community plans ahead. You have talked about some moneys available for implementing economic strategies in communities. We are aware that the Department of Indian Affairs proposed that there be so many bands selected as pilot projects across Canada for that kind of development. We do not want to be locked into any pilot project; we want to be able to move the community plans ahead as they are ready to move. Now, that includes not only the small resource development, that includes hydro development projects, that includes many other projects, just as Steve Pooyak was talking about.

Again, I am going to ask you formally that, in designing your training programs and your recommendations and your opportunities for the 1980s, you take a serious look at the information we have tabled with you and the direction in which we are heading. We would expect many of the strategies that are designed by the government are going to fit our packages for a change instead of our running around: you should see all the consultants we have to hire just to develop the packages, including the one that did the study on the RCMP.

We are expanding the Indian justice program to include reserve detachments and getting the Indian police program on the reserves as well as getting the Indian justice program implemented; we are setting up our own Indian legal system. We are not saying that we want to be, as far as Indian governments have a relationship with Canada similar to that which Quebec was looking for—we are always accused to that—we are looking to be involved in the constitutional discussions simply because we want the recognition of Indian law. We have it now in the civil and the common law areas. It means that there is no reason why we could not get royal assent for Indian law in Canada, thereby strengthening our position in Confederation.

We would like to take the jails in this city and start them as pilot projects, the men's jails and the women's jails, and screen out of there all the men and women who are there by default and set up community training programs, either in the City of Prince Albert or else right on the surrounding reserves. There

[Traduction]

les derniers à être convoqués. C'est pourquoi nous avons l'intention de conclure un accord directement avec l'industrie de façon à obtenir des emplois pour ceux des nôtres qui sont qualifiés.

Outre le Conseil des ressources des Indiens de la Saskatchewan, nous comptons créer un système bancaire qui comprendrait des compagnies de fiducie, des caisses populaires ainsi que les banques de type classique. Toutes ces institutions seraient contrôlées par les Indiens. Nous voudrions entamer la formation de neuf directeurs ainsi que d'un certain nombre de commis mais malheureusement nous ne disposons pas des fonds nécessaires à cet effet.

Nous voudrions également mettre sur pied un bureau d'emploi des Indiens de la Saskatchewan, lequel serait saisi de différentes questions de juridiction indienne ainsi que des questions de l'emploi qui se posent à nous. Les bandes et communautés ont élaboré leur stratégie de développement, mais leur mise en œuvre exigera des programmes de formation. Vous avez dit que des fonds ont été réservés pour la mise en œuvre de stratégies économiques dans nos collectivités. Nous savons que le ministère des Affaires indiennes a proposé de choisir un certain nombre de bandes réparties sur tout le territoire national pour lancer des projets pilotes de développement. Or, nous ne voulons pas de projets pilotes; nous voulons passer directement à la mise en œuvre de plans communautaires car nous estimons être prêts à le faire. Il s'agit non seulement de ressources secondaires, mais également de projets hydro-électriques ainsi que Steve Pooyak vous l'a expliqué.

C'est pourquoi avant d'établir vos programmes de formation et de rédiger vos recommandations pour les années 1980, je vous convie à examiner attentivement les données que nous vous avons soumises et les buts que nous nous sommes fixés. Nous espérons que les stratégies élaborées par le gouvernement seront conformes à notre désir de changement et ne nous obligeront pas à continuer à faire du sur-place. Nous avons été obligés de faire appel à de nombreux spécialistes pour préparer nos propres stratégies, y compris l'étude sur la GRC.

Notre programme de justice indienne devrait éventuellement comporter des détachements dans nos réserves en vue de la mise en œuvre de notre propre police et justice indienne; nous sommes d'ailleurs en train de jeter les bases de notre propre système juridique. Notre intention n'est pas, comme on nous en accuse si souvent, de chercher à obtenir l'indépendance du Canada, comme le Québec voulait le faire; si nous tenons à participer aux discussions constitutionnelles, c'est uniquement afin d'obtenir la reconnaissance du droit indien. Ce droit nous a déjà été reconnu en ce qui concerne le droit civil et coutumier. Si le droit indien obtenait la sanction royale au Canada, notre position au sein de la Confédération serait renforcée.

Toutes les prisons de la ville, les prisons pour hommes comme les prisons pour femmes, devraient être regroupées dans un projet pilote; les listes de prisonniers devraient être vérifiées de façon à relaxer les hommes et les femmes détenus sans motif valable. On voudrait également mettre sur pied des

[Text]

is no need for those men to be there; if they are there just to create employment for other people, we would like to be on the outside of the bars doing that. But we have many men and women in those jails just simply by default: they are running into conflict with the law in relation to the treaty rights, they are running into many areas of jurisdictional dispute that should be resolved politically rather than being resolved in the courts.

To give you an example of what I am saying, we have won the big-game hunting case twice now, right through the court system to the Supreme Court level. We are now on our third Indian hunting case of big game, and we have won the Saskatchewan Court of Appeal's decision; now they are appealing to the next level again. And that is our third round.

• 2030

We won the fishing case, and both the provincial and federal governments got together and rewrote the laws before the final judgment came out, and we are back to square one on the fishing case. We won the migratory birds hunting cases and the federal government just signed an agreement with the James Bay Cree, recognizing their hunting rights to migratory birds.

Now we have men sitting in jail that have been convicted and are unable in many cases to pay their fines simply because of a default in not resolving jurisdictional disputes. And we are serious when we talk about cleaning the Indians out that provincial correctional institute here on the hill and the one across the river. We are sick and tired of seeing them locked up like they are for nothing when we have alternatives that we can provide and we have the institutions that can provide the service.

In closing, I just want to say this: we have hesitated to participate in many hearings and parliamentary committees. We see around the province hearings being set up by the provincial government, committees being set up by the federal government task forces and so on. What is happening in most cases, in case of developments we have the ultra antidevelopment groups on one hand, on the other hand, we have pro-developers and when we do try to present a position on behalf of our Indian people, which is a true Indian position, we always have interference by those kinds of interest groups. And when we do present something, it is going to be the true Indian position. And we would like to make it clear to this committee, as we have made it clear to all others, that Indians will speak for Indians. We are in the 1980s and that is one way of creating more jobs for Indians.

Last, in closing, we would like you to take a strong message home that the Indian political rights are to be recognized in the 1980s and the Indian government in Saskatchewan is very real.

Thank you for the opportunity and the time you have given us. We know there are other people here that would like to make presentations.

[Translation]

programmes communautaires de formation soit dans la ville de Prince Albert soit dans les réserves elles-mêmes. Si ces hommes se trouvent derrière les barreaux simplement pour que d'autres aient un emploi, nous préférons qu'ils soient remis en liberté et qu'ils puissent suivre des cours de formation. Bon nombre d'Indiens et d'Indiennes sont en prison simplement parce qu'ils ont eu maille à partir avec la loi au sujet de l'interprétation des droits des Indiens et d'autres questions juridiques qui devraient être résolues au plan politique et non pas devant les tribunaux.

Ainsi, à deux reprises, nous avons eu gain de cause à la Cour suprême dans des affaires portant sur la chasse au gros gibier. La troisième affaire concernant un Indien inculpé d'avoir chassé du gros gibier a été gagnée par nous devant le Tribunal d'appel de la Saskatchewan; un appel de cette décision a été interjeté devant un tribunal supérieur.

Nous avons gagné dans l'affaire de la pêche si bien que les gouvernements fédéral et provincial ont préparé de nouvelles versions des dispositions sur la pêche avant la publication du verdict. Ce qui n'empêche que nous devons repartir à zéro sur cette affaire. Nous avons également gagné l'affaire portant sur la chasse aux oiseaux migrateurs; le gouvernement fédéral vient de conclure un accord avec les Indiens Cris de la Baie James, confirmant leur droit de chasser les oiseaux migrateurs.

Nous avons de nombreux prisonniers qui n'ont pas de quoi à payer leurs amendes et qui purgent leur peine simplement parce que des différents portant sur des questions de juridiction n'ont pas été résolus. Nous parlons tout à fait sérieusement lorsque nous disons que nous voulons libérer tous les prisonniers indiens actuellement détenus soit sur la colline soit de l'autre côté de la rivière. Nous en avons assez de devoir les écrouer pour rien alors que nous pourrions les transférer dans des institutions où l'on s'occuperait d'eux.

Nous avons souvent hésité à participer à différentes audiences et aux comités parlementaires. Les autorités fédérales et provinciales se relaient en effet pour constituer des comités spéciaux, des groupes de travail et tenir des audiences dans la province. Or lorsqu'il est question de développement et que nous essayons de présenter la position des Indiens, nous devons faire face à des groupes de pressions représentant les partisans et les ennemis du développement. Mais notre objectif est de présenter la position réelle des Indiens et nous tenons à ce que vous sachiez que seuls les Indiens sont habilités à parler du peuple indien. Au cours des années 1980, c'est la seule façon d'augmenter les emplois pour les Indiens.

Pour conclure, je voudrais qu'en revenant vous expliquiez à tous les intéressés qu'il est temps que les droits politiques des Indiens soient enfin reconnus dans cette décennie et que le pouvoir indien dans la Saskatchewan est très réel.

Je vous remercie de nous avoir permis de comparaître devant vous. Nous savons que d'autres attendent pour soumettre leur mémoire.

[Texte]

The Chairman: Can I thank you, and speak on behalf of the whole committee—Bruce may want to add something. May I start by saying that the quality of consultants that you have been hiring seems to improve with the passage of time.

But somewhat more seriously, I would like you to take away the following message: nobody, so far in the life of this special parliamentary task force, has provided us with the kind of comprehensive look in background papers. The application of your work in my view can have relevance, not just to Indian people, but the model which you are presenting to us has potential as a model for other subgroups within this country that are disadvantaged, whether we are talking about Cape Breton Island, with unemployment rates, not as great, but great, very great. And to that extent, I can assure you that it will influence my thinking about the final report and I would suspect the thinking of most, if not all, members of our committee. And to that extent you will have done the nation a service, I hope, as well as yourselves.

The one thing that I think remains between us at this point—there are two really—the first one is that we do not fully comprehend all the things that you have told us. We will work on them, we may have some private conversations; we may indeed need to get together formally to increase the public record before we are done. That is the first one.

The second now is the business of what on earth, out of all of this, we append to that 2,000 distribution list? And I will get back to you on that after I have had a chance to consult the committee.

• 2035

I think the position which we will probably arrive at is to say that we think the following things should be printed in the entire distribution list and we will provide you with the list and the others should be filed. If that is not satisfactory, then I do not know where we would go from there but I will personally undertake to get back to you, not tomorrow or anything as quick as that but one month down the road, with that. I will also assure you that every researcher attached to this committee—researchers are important to us as well—and every member of this committee will have every piece of material which you have given to us. But on the distribution beyond the staff of this committee and the members of this committee, I will get back to you on as soon as I can. Is that . . .

Chief Sanderson: You have requested a copy of our proposal on equity funding. I have a copy for you and it is related to the project financing that we are trying to get in place for developments in this province. I will leave a copy of that with you and I want to assure you and Bruce that we will be in your offices as M.P.s and not only serving on a special committee, to follow up on a lot of this stuff.

The Chairman: First, you have to catch us in our offices. At the rate this committee travels, that may be difficult. Is there anything you wanted to add, Bruce?

[Traduction]

Le président: Au nom du Comité tout entier, je vous remercie. Bruce voudra peut-être ajouter quelque chose. J'ai noté que la compétence des conseils que vous avez engagés ne cesse de s'améliorer.

Je tiens également à dire que depuis la mise sur pied du groupe de travail spécial, personne ne nous a soumis une vue d'ensemble aussi détaillée du problème. Ce que vous avez fait pourra servir de modèle non seulement pour le peuple indien mais également pour d'autres groupes désavantagés, par exemple, l'Île-du-Cap-Breton où le taux de chômage, bien qu'inférieur au vôtre, est néanmoins fort élevé. Votre exposé, je n'en doute point, influencera l'attitude de la plupart des membres du Comité y compris moi-même, ce qui aura des incidences certaines sur le contenu de notre rapport. Votre travail n'aura donc pas été inutile.

Je suis obligé de vous signaler néanmoins que nous n'avons pas bien compris tout ce que vous nous avez dit. Nous allons examiner ces choses de plus près et il se peut que nous soyons obligés de nous entretenir avec vous à titre privé, même à titre officiel, de façon à compléter nos dossiers.

Par ailleurs, je me demande bien comment nous parviendrons à faire un choix parmi tout ce que nous avons entendu jusqu'à présent relativement à ce qui doit figurer dans les comptes rendus qui seront adressés aux 2,000 personnes figurant sur notre liste de distribution. Je vous en reparlerai après que j'aurai consulté le Comité.

Je suppose que finalement nous vous ferons des suggestions quant à ce qui doit être inclut et quant à ce qui doit être déposé. Si vous n'êtes pas satisfait, j'ignore ce que nous pouvons faire ensuite, mais je m'engage personnellement à communiquer avec vous, pas demain matin, mais dans un mois environ. Je puis également vous assurer que tous nos documentalistes, qui sont également importants pour nous, et tous nos membres recevront une copie de chaque document que vous nous avez fourni. Toutefois, pour ce qui est de la distribution à l'extérieur du Comité, je vous en reparlerai le plus tôt possible. Est-ce . . .

M. Sanderson: Vous avez demandé une copie de notre proposition sur le financement par participation au capital social. J'en ai une ici qui se rapporte au financement que nous tentons d'obtenir pour les projets entrepris dans la province. Je vous en laisse une copie et je tiens à vous assurer, ainsi qu'à Bruce, que nous vous talonnerons à ce sujet, non pas seulement parce que vous êtes membres du comité spécial, mais parce que vous êtes aussi députés.

Le président: Il faudrait tout d'abord que vous nous trouviez à nos bureaux. Ce peut être difficile étant donné le rythme auquel ce Comité se déplace. Vouliez-vous ajouter quelque chose, Bruce?

[Text]

Mr. Lonsdale: I just want to add to the words of the Chairman that the thoroughness and the grasping of the problems in the way you described them and explained them and laid them out is very commendable. As Jim said, it is probably to date the best presentation of concrete solutions to the very real problems that we have.

I did not want at the beginning to downplay the jurisdictional end of things, Chief. I was just basically talking about the jurisdiction within the penal system when I made reference to your colleague's presentation earlier. I agree the jurisdiction thing is something that we have to come to grips with at some point. And I know that the habit has been for the Department of Indian Affairs or for government agencies and perhaps even for the M.P.s themselves to say: Well, we will solve that problem tomorrow and it will go away or else somebody will find a magic solution or you are going to die as a leader and then maybe you will be an easier guy to deal with.

That has been the attitude for decades and I think hopefully the people in the Department of Indian Affairs are going to start to realize that the problem is not going to go away, that the system of organization and leadership is going to be sustained. I know that in my district we have an Indian chief who is very active and very well organized and it is probably his philosophy that you people are using: we are planning and we are preparing but not to solve the battle today. We will keep the battle going forever but we are going to train our people to keep that battle going. And it just will not be dependent on you as the Chief or on my friend who is in Bear Island in Lake Timagami because when he goes, his son or his people or those groups are going to be trained properly to maintain that kind of presence and that kind of leadership.

That is something that the Department of Indian Affairs has to realize. And when they come to realize that that leadership is not going to dissipate or is not going to go away, then maybe they are going to start to get some solutions to the problems that you are trying to resolve. And hopefully some day they are going to start to realize that. I am on the Indian Affairs committee and I have reams and reams of documents and presentations on behalf of Indian people throughout the country. I am trying to come to grips with the problem and I am telling you it is not an easy problem to get a total grasp on.

Chief Sanderson: Yes. Relating to that point, we are presently negotiating Indian political funding. Our chiefs are expected to do the same kind of work that you people are doing on per diems. I do not know how they can do that, carry on the business of the Indian governments of this province and across Canada because we have the same jurisdictional problems and the same legislative powers as M.L.A.s in the Province of Saskatchewan and, in some cases, we have even greater powers than they have. And, yet, we cannot secure the political funding that is necessary.

Mr. Chairman, I am sorry but I was going to make one more point about the Indian Community College. There is no reason why we cannot sign a direct agreement, through the Indian Act under Section 114.(3), with Canadian Manpower for the moneys that are needed for the training that Oliver is

[Translation]

M. Lonsdale: Je tiens seulement à vous féliciter de votre compréhension des problèmes et de la façon dont vous les avez expliqués et présentés. Comme l'a dit Jim, c'est peut-être jusqu'à présent la meilleure présentation de solutions concrètes aux problèmes réels auxquels nous faisons face.

Je ne voulais pas au départ minimiser l'importance des questions de juridiction. Lorsque j'ai fait allusion à l'exposé de votre collègue, je parlais en fait des compétences en matière pénale. Je conviens qu'il faudra éventuellement résoudre ces problèmes de juridiction. Je sais que le ministère des Affaires indiennes, les organismes gouvernementaux et peut-être même des députés ont eu tendance à reporter les solutions en se disant que les problèmes disparaîtraient d'eux-mêmes, ou que quelqu'un d'autre trouverait une formule magique ou que votre successeur serait plus facile à manier.

Telle a été l'attitude du gouvernement depuis des décennies, mais je crois que les gens des Affaires indiennes commencent à comprendre que le problème ne disparaîtra pas de lui-même, et que les organismes ainsi que leurs dirigeants demeureront. Je connais un chef indien de mon district qui est fort actif et fort bien ordonné. Il adopte probablement la même attitude que vous, à savoir que l'on planifie et que l'on se prépare, mais que l'on ne s'attend pas à gagner la partie aujourd'hui. Nous poursuivrons le combat, mais pour se faire nous allons former nos gens. Tout ne dépendra pas de vous ou de mon ami de l'île Bear du Lac Timagami, car après lui, son fils, ses concitoyens ou ses groupes auront reçu la formation nécessaire au maintien de cette présence et de ce leadership.

C'est ce que le ministère des Affaires indiennes doit comprendre. Alors peut-être commencera-t-il à trouver des solutions aux problèmes que vous tentez de résoudre. Espérons qu'ils le feront un jour. Je fais partie du comité des Affaires indiennes et j'ai reçu des quantités de documents et exposés au nom des Indiens de tout le pays. J'essaie de mieux comprendre le problème et je dois vous dire qu'il n'est pas facile à cerner.

M. Sanderson: Oui. A ce sujet, nous sommes en train de négocier le financement politique pour les Indiens. On demande à nos chefs d'accomplir les mêmes tâches que vous assumez moyennant un per diem. J'ignore comment ils arrivent à gouverner les Indiens de la province et du Canada. Nous faisons face aux mêmes problèmes de juridiction et détenons les mêmes pouvoirs législatifs que les députés provinciaux de la Saskatchewan; dans certains cas, ils sont plus importants. Pourtant, nous ne pouvons pas obtenir le financement nécessaire.

Monsieur le président, je m'excuse, mais j'allais faire une autre observation au sujet du Collège communautaire indien. Rien n'empêche que nous signions un accord direct avec le ministère de la Main-d'œuvre du Canada en vertu de l'article 114 (e) de la Loi sur les Indiens en vue d'obtenir les fonds

[Texte]

talking about rather than going through the red tape of the provincial government.

• 2040

The Chairman: It sounds like you just dropped a bombshell that we had better follow up on and fairly quickly; that sounds important. I want one last comment, too, you see, this is one up.

We did not get to any questions on the Indian justice system. I am comfortable with that because I guess I feel in my soul that I have experienced that at least sufficiently to have the empathy for the directions in which you are heading and for the wisdom of the direction in which you are heading in both comments you make about it. I am content within myself that what I will find here in written form will already agree with where my experience has told me it should be heading. We might disagree on some particulars, which remain to be discovered, but I did not feel the need to ask questions about that nor about the employment opportunities within that system, which are immediately both obvious and, I think, good for many, many reasons.

Chief Sanderson: Mr. Chairman, one area to be interested in the Indian judicial system is our tribal court concept, where we will be looking at putting in place a tribunal of elders in each area that will deal with the civil matters for child care and any other civil matters that result from our governing responsibilities.

The Chairman: I had occasion to discuss some of those ideas two or three years ago very informally and, certainly, not in this kind of atmosphere. I think I understand what lies behind it and I would concur in that as well.

Thank you very much. You have been patient with us and we very much appreciate your work.

We have two witnesses and I had said originally that Mr. Thomson, on behalf of the advisory committee, would be next. There is a Mr. Fosseneuve in the audience. I am just wondering if you expect to be very brief of whether we might take 15 or 20 minutes. If it were going to be brief, I would suggest the alternate way of going. In the absence of...

Mr. Roy Fosseneuve (Private citizen): It will be very brief.

The Chairman: Okay. Then, maybe we could do it because I think the next presentation will be somewhat longer in the questioning period. So, if you would come forward, Mr. Fosseneuve. Please sit down and make sure the mike is in front of you and, if you could identify yourself and whether or not you represent yourself or an organization.

Mr. Fosseneuve: Thank you very much, Mr. Chairman. As I indicated, I am not going to take too much of your time because of the time factor on your hands. I am not representing any particular organization. However, I do belong to the Association of Metis and Nonstatus Indians of Saskatchewan but I am not expressing their views; I am expressing these as a concerned citizen.

I am not going to touch upon the type of training programs that are needed because I think the other people that have

[Traduction]

nécessaires à la formation dont a parlé Oliver sans passer par l'entremise du gouvernement provincial.

Le président: Nous ne nous attendions certainement pas à cette suggestion. Nous devons essayer d'y répondre au plus tôt. J'aimerais également faire une dernière observation.

Nous n'avons pas posé de questions sur la justice indienne. Je n'y vois pas d'inconvénient car j'estime avoir assez d'expérience à cet égard pour admettre la justesse de vos propositions dans ce domaine. Je suis convaincu que ce que je trouverai écrit ici sera conforme à ce que j'ai pu déduire personnellement. Il se peut que nous ne soyons pas d'accord sur les détails, mais je n'ai pas ressenti le besoin de poser des questions à ce sujet ni au sujet des possibilités d'emploi au sein de ce système, lesquelles sont évidentes.

M. Sanderson: Monsieur le président, un aspect intéressant de notre justice est le concept du tribunal tribal selon lequel nous envisageons de créer dans chaque région un tribunal d'anciens qui décidera des questions civiles, comme la garde des enfants, et de toute autre question résultant de nos responsabilités gouvernementales.

Le président: J'ai eu l'occasion de discuter officiellement de cette idée il y a deux ou trois ans, mais certainement pas dans la même ambiance. Je crois en comprenant le fondement et je serais également d'accord là-dessus.

Merci beaucoup. Vous avez été très patients avec nous. Nous vous félicitons de votre travail.

Il nous reste deux témoins, et j'avais dit que le prochain serait M. Thomson du comité consultatif. Toutefois il y a un M. Fosseneuve parmi l'auditoire. Avez-vous l'intention d'être bref ou de prendre 15 ou 20 minutes? Dans le premier cas, je propose que nous procédions dans l'ordre inverse. En l'absence de...

M. Roy Fosseneuve (citoyen): Je serai très bref.

Le président: Très bien. Nous pourrions peut-être procéder ainsi car le prochain exposé entraînera une période de questions plus longue. Veuillez donc vous asseoir, monsieur Fosseneuve et placer le micro en face de vous. Pourriez-vous vous identifier et nous dire si vous comparez en votre nom personnel ou au nom d'une organisation?

M. Fosseneuve: Merci beaucoup, monsieur le président. Comme je l'ai dit, je serai très bref étant donné que le temps vous presse. Je ne représente aucun organisme en particulier. Toutefois, je fais partie de l'Association des Métis et Indiens non inscrits de la Saskatchewan. Je ne parle pas en son nom, mais en mon nom personnel.

Je n'aborderai pas le genre de programme de formation dont nous avons besoin étant donné que d'autres l'ont déjà très bien fait et que je suis d'accord avec beaucoup de leurs opinions.

[Text]

presented their views have done a good job on those and I certainly agree with many of their views.

I do, however, want to touch upon a very controversial issue that deals with the Metis people of Saskatchewan and Canada as a whole. I am a Metis, born in northern Saskatchewan, and the issue that I want to touch upon is the land rights, the aboriginal rights and land claims of the Metis people. We can talk about the short-term and long-term objectives to employment opportunities for the Metis people or for any other person, as far as that goes. I would like to emphasize a point.

• 2045

It is about time that the Government of Canada recognizes the aboriginal rights and land claims of the Metis people of Canada. Jobs relate to land and the resources that this land will produce whether it is nonrenewable or renewable. The federal government can spend as much money as they want in setting up Outreach offices, Canada Manpower programs, but without control of the land and if you do not have a land base to work on, all those training programs can be meaningless to us. We have to have the control of our resources as Metis people so we can develop our own resources in conjunction with whatever development has to take place. All these Mickey Mouse programs that the government has been offering us have not been beneficial. Until the question of land rights and aboriginal rights are settled, to the Metis people the question of employment will always be a major issue.

As I said, Mr. Chairman, I am not going to expand too much on it. Our organization will be presenting to the federal government within the next year its position on aboriginal rights and land claims of the Metis people. I am not in a position to talk too much on it; I just want to emphasize the point that without the settlement of the aboriginal rights and land claims of the Metis people, things will always be the same. Thank you very much.

The Chairman: Could you just stay there for one second? I have one question and Mr. Lonsdale does not. You have been with us most of today and listened to the testimony of the highly organized group which we have just had, and testimony of others.

The previous group made a clear determination that they were speaking on behalf of Indian people rather than native people. Is there anything significant that is different in your mind about the situation for Metis people? You have mentioned the land situation and I think that is clear, but is there anything else that you feel might be different for Metis people from what is true for Indian people? The Indian people do have at least some land deeded to them and they have some control over that but the Metis people, I acknowledge, do not. I am wondering if there is anything else besides the land issue that you could help us understand that would be different from the testimony that we have heard, or is the situation much the same?

Mr. Fosseneuve: Our situation, Mr. Chairman, is in parallel with that of the treaty people. We are still poorer, we are still uneducated, we still lack the training and we, as Metis people,

[Translation]

Je tiens toutefois à aborder une question fort controversée touchant les Métis de la Saskatchewan et du Canada en général. Je suis moi-même Métis, né dans le nord de la Saskatchewan, et j'aimerais parler des droits aborigènes et des revendications territoriales des Métis. Nous pouvons bien parler des possibilités d'emploi à long et à court terme des Métis ou de toute autre personne, mais il y a un autre aspect à la question.

Il est temps que le gouvernement du Canada reconnaisse les droits aborigènes et les revendications territoriales des Métis du Canada. Les emplois sont créés grâce à la terre et aux ressources que cette terre produira, que ces ressources soient renouvelables ou non. Le gouvernement fédéral peut consacrer tous les fonds qu'il veut au programme d'extension et à ceux de la main-d'œuvre du Canada, mais tous ces programmes de formation ne nous serviront à rien si aucune terre ne nous appartient. Les Métis doivent exercer un contrôle sur leurs ressources afin de pouvoir les mettre en valeur tout en prenant les autres mesures nécessaires. Tous ces programmes fantoches que le gouvernement nous a offerts n'ont donné aucun résultat. Aussi longtemps que la question des droits territoriaux ne sera pas réglée, l'emploi sera un objet de préoccupation pour les Métis.

Comme je l'ai dit, monsieur le président, je serai bref. Au cours de l'année prochaine, notre association présentera au gouvernement fédéral sa position sur les droits aborigènes et les revendications territoriales des Métis. Je ne suis pas en mesure d'en parler longuement, je tiens seulement à souligner qu'en l'absence d'un règlement de ces droits et revendications, rien ne changera.

Le président: Pourriez-vous rester une seconde? J'ai seulement une question à vous poser. Vous avez assisté à presque toutes nos délibérations aujourd'hui et entendu le témoignage du groupe fort bien organisé que nous venons d'entendre ainsi que d'autres.

Ce groupe a bien indiqué qu'il ne représentait que les Indiens et non pas les autochtones en général. D'après vous, la situation des Métis est-elle vraiment différente? Vous avez mentionné les questions territoriales, et c'est assez clair, mais croyez-vous qu'il y a une autre distinction à faire entre la situation des Métis et celle des Indiens? Au moins, certaines terres ont été cédées aux Indiens et ils peuvent y exercer un certain contrôle, mais ce n'est pas le cas des Métis, je l'admets. A part cela, y a-t-il autre chose qui soit différent du témoignage que nous avons entendu, ou la situation est-elle la même?

M. Fosseneuve: Monsieur le président, notre situation est semblable à celle des gens assujettis aux traités. Nous sommes toujours les plus pauvres, les moins bien instruits, nous man-

[Texte]

still fill the jails. So similarities in economic development are there, there is not much difference.

The Chairman: Are you as well organized with as comparable an association as the Indian people? I suspect not.

Mr. Fosseneuve: I think we are because we have a membership of 80,000 people in Saskatchewan, so we are a pretty strong political organization.

The Chairman: Okay. Thank you very much for coming forward.

Mr. Fosseneuve: Thank you.

The Chairman: Mr. Thomson.

Mr. Rodney G. Thomson (Alderman, City of Prince Albert and Chairman of the Prince Albert Region Training Advisory Committee (PARTAC)): May I bring my coffee?

The Chairman: You can bring your coffee and you can bring an ally if you like.

Mr. Thomson: When I face an august body such as this I sometimes wonder if I may need an ally. We have one in front of us.

• 2050

The Chairman: You do. Could you begin by stating your name into the microphone—maybe you could get in place so that we can get a good record of this—your name and whether or not you are representing yourself or an official group.

Mr. Thomson: My name is Rodney Thomson. I am here officially on behalf of the Council of the City of Prince Albert and also as Chairman of the Prince Albert Region Training Advisory Committee, which I will refer to as PARTAC during the course of the evening, which is officially a committee of council.

The Chairman: Just for clarification, solely council member, solely elected people, or are there additional . . .

Mr. Thomson: I will define that during my presentation, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Mr. Thomson: I find it interesting that you should be asking about the translation facilities, Mr. Chairman. Part of the research that I will be presenting to this committee tonight will indicate that some 32 per cent of the population in this area are of non-French and non-British background and, in fact, according to the statistics that we have developed some 14 per cent are Ukrainian, some 11 per cent are Scandinavian, roughly 5 per cent Polish, but we do appreciate the facilities that come with the federal government to Western Canada.

Mr. Chairman, this is the document that I will be leaving with you tonight. It is some 124 pages in length and I know, not only because of the time frame but because of other constraints that face all of us, there is no way that anybody wants to be required to sit through that length of presentation because certain things in there are not particularly relevant although many things in there are relevant. Anyway, I have here for submission to you a dossier that represents a distilled

[Traduction]

quons de formation et nos gens se retrouvent souvent en prison. Il y a donc beaucoup de similitudes et peu de différences.

Le président: Êtes-vous aussi bien organisés que les Indiens et avez-vous créé une association comparable? Je suppose que non.

M. Fosseneuve: Au contraire, notre association regroupe 80,000 personnes en Saskatchewan et est assez puissante.

Le président: Très bien. Merci beaucoup d'être venu.

M. Fosseneuve: Merci.

Le président: Monsieur Thomson.

M. Rodney G. Thomson (échevin de la ville de Prince-Albert et président du comité consultatif sur la formation pour la région de Prince Albert (PARTAC)): Puis-je apporter ma tasse de café?

Le président: Certes, et un allié si vous voulez.

M. Thomson: Lorsque je me présente devant une assemblée comme celle-ci, je me demande parfois si j'ai besoin d'un allié. Ils semble que j'en ai un devant moi.

Le président: Nous sommes vos alliés en effet. Pourriez-vous tout d'abord nous dire votre nom, en vous approchant du microphone et si vous parlez en votre nom ou au nom d'un groupe officiel.

M. Thomson: Je m'appelle Rodney Thomson et je représente officiellement aujourd'hui le Conseil de ville de Prince Albert, ainsi que, à titre de président, le Comité consultatif sur la formation pour la région de Prince Albert, que j'appellerai PARTAC, un comité du conseil municipal.

Le président: Est-il uniquement composé de membres du conseil, de représentants élus, ou y a-t-il des . . .

M. Thomson: J'en donnerai la composition au cours de mon exposé, monsieur le président.

Le président: Merci.

M. Thomson: Je trouve intéressant que des installations d'interprétation soient à notre disposition, monsieur le président. Certaines des recherches dont je vous ferai part ce soir démontrent qu'environ 32 p. 100 des habitants de cette région ne sont pas de descendance française ou britannique. En fait, selon nos statistiques, 14 p. 100 sont ukrainiens, 11 p. 100 sont scandinaves, environ 5 p. 100 polonais, mais nous savons gré au gouvernement fédéral d'apporter avec lui ces installations dans l'ouest du Canada.

Monsieur le président, je vous laisserai une copie de ce document ce soir. Il compte environ 124 pages, et je sais que personne, non seulement parce que le temps presse, mais à cause d'autres contraintes, ne veut se voir obligé d'écouter un exposé aussi long; certains extraits ne sont pas tout à fait pertinents, bien que de nombreux autres le soient. De toute façon, j'ai l'intention de vous présenter ce dossier qui est une version distillée . . . Si j'emploie cette expression, monsieur le

[Text]

version—I use the term “distilled” and I am sure, Mr. Chairman, coming from the wild north country that I have had the pleasure of visiting, which is basically home brew country, you understand the meaning of the word “distilled”.

The Chairman: Yes.

Mr. Thomson: It is a distilled version of the training needs of the Prince Albert area as identified by the Prince Albert Region Training Advisory Committee and it represents more than five years of effort—I would emphasize that to you—that we have been in the business of identifying the trades training needs in the area since 1975.

For your information, PARTAC is a committee of council, the makeup of which includes the Council of the City of Prince Albert, the District Labour Council, the Chamber of Commerce, the Prince Albert Pulp Company, Natonum Community College, the Department of Agriculture, Canada Manpower and Immigration, employer and employee groups, basically a broad cross-section of the Prince Albert community at large. There are approximately 35 members of PARTAC representing approximately 35 various interest groups, with an executive committee of approximately 10 to 12 representatives. Now I do not mean to sound ambiguous as to the number but because of the movement of peoples within our community it varies with people moving from one place to another.

PARTAC reports regularly to council and has had numerous meetings with the provincial Department of Continuing Education, the Department of Labour officials and other agencies interested in expanding the trades training opportunities in the Prince Albert area. You are aware of the burgeoning economy of Saskatchewan, particularly the imminent development of the mining resources of the North.

• 2055

You may be aware of our forest industry here with our 1,000-ton mill and several sawmills. This, with our agricultural economy, fishing, cattle and recreational industries, has placed heavy demands upon our pool of skilled labour.

Although pre-employment training to a limited scale is provided by the local community college and although our report will show—specifically the report that I am giving you in addition to the oral submission—that the Department of Manpower and Immigration has in the past purchased up to 80 per cent of the spaces available, we have not been able to provide the training available to meet the needs of the work force or of industry.

You will notice that our research has zeroed in on the needs for apprenticeship training at the local level. Specifically, we have documented a distressing need for training of manpower in carpentry and electrical trades. We could also report a desperate need for heavy duty mechanics, equipment operators and nearly all trades related to the agricultural, forestry and mining fields. In the past, Canada has relied upon purchased skilled labour through immigration from Western Europe. We have failed to develop the skilled labour pool of Canadians because of the short-term benefits of importing the skilled labour through immigration. And now that the European

[Translation]

président, c'est que je suis sûr que venant des contrées sauvages du Nord, lesquelles j'ai eu le plaisir de visiter, où chacun fabrique son propre alcool, vous comprenez le sens du terme «distillé».

Le président: Oui.

M. Thomson: Il s'agit donc d'une version distillée des besoins en formation de la région de Prince Albert tels que les a identifiés le comité consultatif sur la formation pour la région de Prince Albert après plus de cinq ans d'efforts. Je répète que nous nous occupons d'identifier les besoins en formation dans la région depuis 1975.

Pour votre gouverne, le PARTAC est un comité du conseil composé de représentants du conseil municipal de Prince Albert, du District Labour Council, de la Chambre de commerce, de la Prince Albert Pulp Company, du Collège communautaire Natonum, du ministère de l'Agriculture, de Main-d'œuvre et Immigration Canada, de groupes d'employeurs et d'employés, autrement dit de représentants de tous les secteurs de la communauté de Prince Albert. Ses 35 membres environ représentent 35 groupes d'intérêt différents; le comité de direction est composé de 10 à 12 représentants. Je n'ai pas l'air de connaître le nombre exact, c'est que ce dernier varie selon les mouvements de population.

Le PARTAC fait rapport régulièrement au conseil et a tenu de nombreuses réunions en compagnie du ministère provincial de l'éducation permanente, des représentants du ministère du Travail et d'autres organismes cherchant à accroître les possibilités de formation dans la région de Prince Albert. Vous êtes au courant de l'essor que prend l'économie de la Saskatchewan, surtout à cause de la mise en valeur imminente des ressources minières du Nord.

Du côté de l'industrie forestière, nous avons une usine d'une capacité de 1,000 tonnes et plusieurs scieries. Ce secteur, ainsi que l'agriculture, la pêche, l'élevage et les loisirs, ont exercé de très fortes pressions sur notre main-d'œuvre spécialisée.

Bien que le collège communautaire local offre une formation préalable à l'emploi sur une échelle limitée, et bien que notre rapport, il s'agit plus précisément du rapport que je vous soumetts en plus de mon exposé, démontre que le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a acheté dans le passé jusqu'à 80 p. 100 des places disponibles, nous n'avons pu assurer la formation dont a besoin la population active ou l'industrie.

Vous remarquerez que nous avons mis l'accent dans nos recherches sur les besoins en apprentissage au niveau local. Plus précisément, nous avons identifié un besoin pressant de formation de la main-d'œuvre pour les métiers de menuisier et électricien. Nous avons pu également signaler un besoin crucial de mécaniciens de machinerie lourde, de préposés à l'équipement et de presque tous les métiers dans l'agriculture, l'industrie forestière et les mines. Dans le passé, le Canada a dépendu des ouvriers spécialisés immigrants de l'Europe de l'Ouest. Nous avons omis de former des travailleurs spécialisés canadiens à cause des avantages à court terme que présentait

[Texte]

source has dried up or is drying up, we are facing a problem of crisis proportions. This is nothing new to your committee.

This crisis now sits squarely upon the doorstep of the provincial and senior governments and upon the doorstep of industry. Increasingly, industry is playing a major role in the training of their own people. Somehow a joint effort is going to have to be made to develop skills in an ever-increasing demand market. Both the federal government, through Manpower and Immigration, and the provincial government through the Department of Continuing Education, have recognized the broader needs in the area of trades training but have failed to come to grips with the problem at the local level. PARTAC has consistently advocated bringing training opportunities to the areas where the needs are demonstrated. Prince Albert alone, a city of 31,000 people, in the midst of a building boom with permits being issued for well over \$100 million in the past two years, is demonstrating that need in construction trades.

Young people, particularly young married couples, find it extremely difficult to travel great distances to find the training or retraining required to provide that skilled labour pool.

Training opportunities must be made available at the local level without a major disruption in the work force. We believe our responsible employers would welcome the opportunity to co-operate with the federal-provincial program that would allow their employees to remain on the job and take their apprenticeship training through a series of brief, formal courses. Although this is not a formal position of council of the City of Prince Albert, PARTAC has discussed with our local M.L.A.s the disposition of the present provincial men's correctional centre, a very substantial building referred to by Mr. Sanderson earlier—incidentally there is considerable material and statistical data in this presentation which will support a number of the positions stated to this committee by Mr. Sanderson—and this facility is being replaced with a new facility. Now, I will repeat that statement: PARTAC has discussed with our local M.L.A.s the disposition of the present provincial men's correctional centre.

• 2100

In fact, one of our M.L.A.s has on occasion made the suggestion that this facility when it is declared surplus would make an ideal trade school. This would, of course, involve federal funding up to 75 per cent of the capital costs. I think this would go a long way towards solving the trades training problems of northern Saskatchewan.

PARTAC does not have the answers but we do hope that the attached dossier and its supporting statistical data will provide our committee with the documentation of labour deficiencies here that will enable your government to take the steps necessary to alleviate the problem. As I stated earlier, this dossier is a distilled version of some 22 pounds of research

[Traduction]

l'importation de ces travailleurs par la voie de l'immigration. Maintenant que cette source est presque tarie, nous faisons face à une situation de crise. Ce n'est rien de nouveau pour votre Comité.

Cette crise se trouve maintenant à la porte des gouvernements provinciaux et fédéral et de l'industrie. De plus en plus, l'industrie joue un rôle important dans la formation de ses propres employés. Il faudra d'une façon ou d'une autre déployer des efforts conjoints afin de fournir ces compétences à un marché de plus en plus important. Le gouvernement fédéral, par l'entremise de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, et le gouvernement provincial, par l'entremise du ministère de l'Éducation permanente, ont admis les nombreux besoins dans le domaine de la formation professionnelle, mais n'ont pu s'attaquer au problème au niveau local. Le PARTAC a toujours prôné qu'il fallait amener les possibilités de formation dans les régions où les besoins se font sentir. Prince Albert, qui compte 31,000 personnes, connaît une telle reprise de la construction que les permis émis au cours des deux dernières années représentent plus de 100 millions de dollars. Elle connaît donc des besoins pressants du point de vue des métiers de la construction.

Les jeunes, surtout les jeunes couples mariés, ont beaucoup de difficultés à se déplacer sur de grandes distances pour acquérir la formation ou le recyclage nécessaires.

Il faut offrir des possibilités de formation au niveau local sans créer de perturbations dans la population active. Nous croyons que les employeurs responsables seraient ravis d'avoir l'occasion de collaborer avec le gouvernement fédéral ou provincial pour permettre à leurs employés de garder leur emploi tout en suivant des cours d'apprentissage. Bien que ce ne soit pas la position officielle du conseil municipal de Prince Albert, le PARTAC a discuté avec ses députés provinciaux de la cession de l'actuel centre provincial de détention, un vaste bâtiment qu'a mentionné M. Sanderson plus tôt... Soit dit en passant, bon nombre des données que je vous fournirai viennent appuyer un certain nombre de positions exprimées par M. Sanderson. Cette installation doit être remplacée par une autre. Je répète que le PARTAC a discuté avec les députés provinciaux de la région de la cession de l'actuel centre provincial de détention pour les hommes.

En fait, l'un de nos députés provinciaux a dit que cet édifice, lorsqu'il ne serait plus utilisé, pourrait devenir une école de métiers idéale. Évidemment, la transformation pourrait se faire si le gouvernement fédéral acceptait de couvrir 75 p. 100 des investissements nécessaires. Selon moi, cela représenterait un pas en avant considérable pour résoudre les problèmes de formation professionnelle dans le nord de la Saskatchewan.

Notre comité ne prétend pas avoir la réponse à toutes les questions, mais il espère que le dossier et les statistiques qu'il a fournies vous donneront des informations suffisamment précises sur les problèmes locaux de main-d'œuvre pour que vous recommandiez au gouvernement les mesures nécessaires. Comme je l'ai dit plus tôt, ce dossier de 1.5 livres représente

[Text]

papers. I took the trouble of weighing them. I would not believe it in five years of effort and you have only 1.5 pounds or thereabouts. It is a distilled version of some 22 pounds of research papers, not to mention the meetings, not to mention the disappointments and the heartbreaks, the promises and the near promises and it represents some five years of effort which has produced, quite frankly, disappointing results.

We thank the task force for this opportunity to appear before you and trust our research will be of value to your efforts.

The Chairman: Thank you, Mr. Thomson. You will remain seated, I hope, so we can question you.

Mr. Thomson: No later than 9.30 p.m. according to . . .

The Chairman: What time is it now? Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: I do not really have any specific questions. Obviously, you have a concern about ensuring that a trade school is located in northern Saskatchewan and presumably Prince Albert for probably the better reason because you perceive a facility becoming vacant that could be very sensibly utilized for a trades school. Have you discussed this project with your federal member of Parliament and, if so, what has been his response? What is he doing on your behalf to have this objective analysed by the province and given consideration by the federal government as well?

Mr. Thomson: Our federal member of Parliament is, in fact, very closely aware of what has happened and what has not happened, more specifically in the trades training area in the City of Prince Albert and the district of Prince Albert, and he would be doing everything within his power to support us in this presentation. However, we have not made a formal presentation to our federal member of Parliament because at the last provincial budget, which was last March, a proposal for the development of trades training in Prince Albert was included in the budget, at which time we had assumed that we had a recognition of major success in getting our foot in the door and getting something going here.

As it happened, Treasury Board did not consider or did not approve the development of trades training proposals. At that time we were looking at and recommending that rather than go into a major capital orientated project we would recommend that the community college deliver the programs and that we would use existing facilities within the community to develop particularly level one and level two of the apprenticeship programs here.

When Treasury Board either denied or did not deal with the proposal before it in the provincial budget I, as Chairman of PARTAC, reported as such to the Council of the City of Prince Albert that we could really proceed no further as a committee of council and that we made it a priority of discussion by motion in council when the Council of the City of Prince Albert meets with the provincial cabinet, which is expected to happen later on this year.

[Translation]

l'analyse d'environ 22 livres de documents de recherche. Je le sais car j'ai pris la peine de les peser. Il s'agit là de documents qui ont été établis au cours de cinq années d'efforts, à quoi il faut ajouter des réunions, beaucoup de déceptions, des promesses, des demi-promesses, etc . . . Il faut bien reconnaître que ces cinq années d'efforts n'ont jusqu'à présent produit que des résultats très décevants.

Nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer devant vous et espérons que notre recherche vous sera utile.

Le président: Merci, monsieur Thomson. J'espère que vous allez rester avec nous, afin que nous puissions vous poser des questions.

M. Thomson: Pas plus tard que 21 h 30 . . .

Le président: Quelle heure est-il maintenant? Monsieur Lonsdale.

M. Lonsdale: Je n'ai pas de question très précise à poser. Je comprends bien que vous teniez à ce qu'une école de métiers soit installée dans le nord de la Saskatchewan, peut-être même à Prince Albert, étant donné qu'il y aura très bientôt un bâtiment libre. Avez-vous cependant discuté de ce projet avec votre député fédéral et, si oui, quelle a été sa réponse? Que fait-il pour que votre objectif soit pris en considération par les gouvernements provincial et fédéral?

M. Thomson: En fait, notre député fédéral est très au courant de la situation, surtout en ce qui concerne les problèmes de formation professionnelle dans la ville et le district de Prince Albert, et je suis convaincu qu'il fait tout son possible pour nous aider à atteindre notre objectif. Cela dit, nous n'avons pas pris officiellement contact avec lui car, le budget provincial déposé en mars dernier comprenait une proposition relative à la formation professionnelle à Prince Albert. Nous avions considéré cette proposition comme étant un grand succès pour nous et nous pensions que le projet était en marche.

Malheureusement, le Conseil du Trésor ne l'a pas examinée ou, tout au moins, ne l'a pas approuvée. A l'époque, au lieu de recommander un projet d'investissement considérable, nous proposons que le collège communautaire fournisse les programmes et que les locaux existants dans la collectivité soient utilisés pour des programmes d'apprentissage des niveaux un et deux.

Lorsque le Conseil du Trésor a refusé la proposition, l'a ignorée, j'ai signalé au conseil municipal de Prince Albert, en ma qualité de président du comité, que nous ne pouvions rien faire de plus, à titre de comité du conseil, et j'ai recommandé que ce problème soit inscrit en priorité dans les discussions que le conseil municipal doit avoir avec le cabinet provincial, vers la fin de l'année.

[Texte]

• 2105

Subsequent to that, the information has come to us that the task force that you represent—I believe I received the information about a week or 10 days ago—would be meeting in Prince Albert. This has given us the opportunity to say to you, as a member of the House of Commons, to go back to Ottawa and to support Mr. Hovdebo and others in expanding trades training in the Province of Saskatchewan through the possible development of that facility. Because, surely you people are involved heavily in any capital expenditures and, if you can go through the dossier here, you can see the needs that have been identified.

A good many of these studies now are one, two and three years of age and already, because of our developing economy, they are getting out o date; and if our economy here is growing at the rate of 10 per cent or 15 per cent, then you can add 10 per cent or 15 per cent to the figures that I am presenting. I do not know whether I have answered your question or whether I have been too political.

Mr. Lonsdale: No. You are talking about the federal Treasury Board.

Mr. Thomson: No, the provincial.

Mr. Lonsdale: Okay, that is where I was confused. You are dealing specifically with the provincial ...

Mr. Thomson: Provincial. The Department of Continuing Education is responsible for the delibery of ...

Mr. Lonsdale: And so the idea was rejected, or at least funding was not forthcoming ...

Mr. Thomson: Or not considered.

Mr. Lonsdale: ... for the concept from the provincial government. When you talked about the Treasury Board ...

Mr. Thomson: I was referring to the federal government.

Mr. Lonsdale: No, but the provincial government.

Mr. Thomson: That is correct.

Mr. Lonsdale: Yes. Okay.

Mr. Thomson: Because we were dealing specifically, as you will see from here, with the provincial government. However, at all times, as one of the members of our committee has been a member of Manpower and Immigration, he has been in touch, I suppose indirectly or informally and certainly knowledgeably, with the federal government through information of, previous to me, the manager of the local Canada Manpower Centre.

I might point out to you, Mr. Chairman, that other things that have come to mind, subsequent to this dossier being put together, is that the mining resources in northern Saskatchewan are going to be placing frightening demands upon the trades training people of this province. One of our own members, of our own department—I am sorry I cannot give you his name because I do not remember, but he was on television about a week or 10 days ago—predicted that Saskatchewan is going to be required to import some 5,000 trained trades people

[Traduction]

Après cela, nous avons été informés, il y a environ une semaine ou dix jours, que votre groupe se réunirait à Prince Albert. Ceci nous a donc donné la possibilité de vous demander de rentrer à Ottawa pour appuyer M. Hovdebo et les autres députés qui souhaitent améliorer la formation professionnelle dans la province de la Saskatchewan, peut-être grâce à l'utilisation de ces locaux. Il est certain que vous auriez votre mot à dire à ce sujet, puisqu'il y a là des investissements assez importants.

Je dois préciser qu'une bonne partie des études effectuées à ce sujet remontent à un, deux ou trois ans, ce qui fait qu'elles sont peut-être déjà dépassées, étant donné la rapide évolution de notre situation économique. De fait, si vous y lisez que notre économie croît à un taux de 10 à 15 p. 100, vous pouvez facilement y ajouter 10 ou 15 p. 100 de plus, pour refléter la situation actuelle. Je ne sais si j'ai répondu à votre question ou si j'ai été trop politique.

M. Lonsdale: C'est très bien. Lorsque vous parliez du Conseil du Trésor, s'agissait-il du Conseil du Trésor fédéral?

M. Thomson: Non, provincial.

M. Lonsdale: Très bien. Vous vouliez donc parler précisément du ministère provincial?

M. Thomson: Du ministère provincial de l'éducation permanente qui est responsable de ...

M. Lonsdale: Donc l'idée a été rejetée ou, tout au moins, les fonds n'ont pas été accordés ...

M. Thomson: Ou l'idée n'a pas été examinée.

M. Lonsdale: ... pour la réalisation de cette idée. Lorsque vous en avez parlé au Conseil du Trésor ...

M. Thomson: Je ne voulais pas parler du gouvernement fédéral.

M. Lonsdale: Non, je comprends qu'il s'agit du gouvernement provincial.

M. Thomson: C'est cela.

M. Lonsdale: Très bien.

M. Thomson: En effet, jusqu'à maintenant, nos rapports ont concerné essentiellement le gouvernement provincial. Cependant, comme l'un de nos membres fait partie du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, il est fort possible qu'il ait pris des contacts, indirects ou officieux, avec le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire du directeur du centre local de la main-d'œuvre.

Je pourrais également signaler, monsieur le président, qu'à la suite de la constitution de ce dossier, nous avons réalisé que les exploitations minières dans le nord de la Saskatchewan vont entraîner une demande énorme pour certains métiers, laquelle ne pourra être satisfaite sans une formation professionnelle adéquate. L'un de vos membres, issu de votre ministère, je ne me souviens plus de son nom, déclarait récemment à la télévision que la Saskatchewan devra importer 5,000 hommes de métier d'ici 1985. La mine de Key Lake, qui sera

[Text]

by 1985. The Key Lake Mine itself, which is basically a mine that is going to be partially serviced by the City of Prince Albert, will require 1,500 trained skilled workers.

We have identified need going back 5 and 6 years, and very little has happened. We are now going into another study, which is I think basically the way we are looking at what is happening here. Our concern is, how many more studies and how soon can we get going? The need is pressing and I know that as you travel throughout western Canada, you can smell it. And that smell of progress is not that bad.

The Chairman: I am from Calgary and it is pretty fast.

Mr. Thomson: You could be from Red Deer.

The Chairman: I take your comment to heart about being able to smell it really in Calgary.

M. Thomson: Yes.

The Chairman: They are doing so much digging that you can smell it.

Mr. Thomson: Yes. You cannot hear it but you can smell it.

The Chairman: You can hear it.

• 2110

I will start with my second question just because we are where you chose to take us in relationship to the penitentiary and the trades facility. You would have heard this evening the witness that indicated the need for mobile training facilities and I am just wondering if you would care to comment on that. Clearly a fixed facility is in Prince Albert's best interest as an economic development tool for this region.

Mr. Lonsdale: I am wondering if you could get outside of that hat for a minute and just indicate whether or not, if there were to be a limited amount of capital expenditure in this region of the province, a mobile facility would be better than a fixed facility.

• 2115

Mr. Thomson: We discussed this matter extensively, once again with the provincial authorities, and a program for what they referred to as a modular training program, which I think is basically what you are referring to, Mr. Hawkes, a modular form where, out of an existing trade school, if a need in Cumberland House were for eight heavy-duty equipment operators, the unit could provide that training in Cumberland House or could provide it in Nipawin or in Caribou River or in Wakaw or wherever it may be.

At that time, the Department of Continuing Education were looking at it and we felt to some extent this might satisfy the needs of three and four years ago, and we supported it. When I say, we, I mean the City of Prince Albert and certainly PARTAC, and Natonum Community College.

[Translation]

partiellement desservie par la ville de Prince Albert, exigera à elle toute seule 1,500 ouvriers qualifiés.

Nous avons déjà identifié ces besoins il y a cinq ou six ans mais pratiquement rien n'a été fait. Actuellement, nous entamons une autre étude de la situation, telle qu'elle existe aujourd'hui. Cependant, combien d'études faudra-t-il pour que des décisions soient prises? Il s'agit-là de besoins pressants et je suis certain que vous avez pu vous en rendre compte dans vos voyages dans l'ouest du pays. Il est en effet très facile d'y sentir un peu partout les signes du progrès.

Le président: Puisque je viens de Calgary, je puis vous le confirmer.

M. Thomson: Et c'est la même chose à Red Deer.

Le président: Lorsque vous dites que l'on peut sentir le progrès, je peux vous confirmer que c'est littéralement le cas à Calgary.

M. Thompson: Oui.

Le président: On y fait beaucoup d'excavations, lesquelles produisent des odeurs très fortes.

Mr. Thomson: C'est exact. On n'entend rien mais on sent tout.

Le président: Je peux vous dire qu'on l'entend également.

Je vais maintenant vous poser ma seconde question, concernant le pénitencier et cette école de métiers. Vous avez probablement entendu le témoin précédent qui avait dit que l'on avait besoin de systèmes de formation mobiles et je voudrais savoir ce que vous en pensez. En effet, il est clair qu'un centre de formation fixe serait dans le meilleur intérêt de Prince-Albert, pour garantir le développement économique de cette région.

M. Lonsdale: Pourriez-vous essayer de nous dire, en toute objectivité, s'il serait préférable d'avoir un centre mobile ou un centre fixe, considérant que les investissements que l'on peut faire dans cette région de la province seront de toute façon limités?

M. Thomson: Nous avons longuement discuté de cette question avec les autorités provinciales, dans le cadre de ce que l'on appelle un programme de formation modulaire. Je crois que c'est ce dont vous voulez parler, monsieur Hawkes. Ainsi, si l'on avait besoin de 8 opérateurs de machineries lourdes, à Cumberland House, l'unité modulaire pourrait assurer la formation à Cumberland House même ou alors à Nipawin, Caribou River, Wakaw ou n'importe où.

A l'époque, le ministère de l'éducation permanente examinait cette possibilité qui, selon nous, aurait pu satisfaire les besoins d'il y a trois ou quatre ans; c'est pour cette raison que nous lui avons donné notre appui. Lorsque je dis nous, je veux parler de la ville de Prince-Albert, de notre comité et du collège communautaire Natonum.

[Texte]

Nothing happened; modular development rotted in its grave. It does not exist to satisfy the needs that are demonstrated here. And there is a new investigation under way within the department regarding the advisability of decentralizing the existing training schools, which are located in Saskatoon, Moose Jaw and Regina. One of the real demands, as pointed out here, is in the electrical trades and they must go to Moose Jaw to get their training. Moose Jaw is some considerable miles from here, and our people go down there, and if they are able to get in—and that is a big if—and take their training, and if they are young people and they are married with children, as you can understand, they may seek employment when they are there and not return, or they may simply settle in.

We are exporting the talent and we are not getting it back, unless we get in back through immigration from other countries or immigration from other parts of Canada. They simply cannot afford to travel the distances. And you will see also in here documents and testimonials from various groups, not only from the City of Prince Albert but from surrounding groups and surrounding districts. How much more convenient it would be industry if they could keep their employees on the job in Nipawin or in Lac la Ronge or in Blaine Lake, and come into Prince Albert for a shorter period of time rather than sending them down to Moose Jaw for extended training periods.

Yes, modular training has been considered and modular training would be more effectively administered if there were central agencies out of Prince Albert, because the action in Saskatchewan is happening in northern Saskatchewan, as you are aware, and it is going to continue.

The Chairman: Okay. Now I will start at the beginning of where my head was. Some of the questions I am about to ask may not be very comfortable.

Mr. Thomson: If they are not comfortable, I will not answer them but I will certainly try to be honest with my responses.

The Chairman: Okay. I think it is clear from two days of testimony in the Province of Saskatchewan that as a province you are not very thickly populated and you are facing tremendous growth. We had a witness yesterday who said that one megaproject would take the entire skilled labour force of the Province of Saskatchewan to really implement it, which means that one major project can cause you to have to double your skilled labour force. The other side of that equation is that a significant portion, maybe most of the surplus labour in this province, is native and Indian. The unemployment rates are tremendously high amongst native and Indian women, amongst native and Indian men.

We have also had testimony this afternoon that indicates that there is reluctance on the part of employers in this city to employ native people. If we are to have a decent report in the sense of making recommendations, better based in the real

[Traduction]

Malheureusement, rien n'a été fait, là non plus, et le système modulaire n'a jamais vu le jour. Le ministère procède actuellement à une autre étude, afin d'examiner l'intérêt qu'il y aurait à décentraliser les écoles de métiers existantes, c'est-à-dire celles qui sont situées à Saskatoon, Moose Jaw et Regina. Comme nos documents l'indiquent, l'un des métiers les plus en demande sera celui d'électricien, et quiconque veut obtenir une formation dans ce domaine doit aller à Moose Jaw, ce qui est très loin d'ici. Lorsque nos concitoyens y vont et qu'ils réussissent à entrer à l'école, ce qui est loin d'être garanti, ils sont parfois obligés d'amener leurs familles avec eux et, ce qui est facile à comprendre, ils en arrivent parfois à chercher de l'emploi sur place et à s'installer là-bas.

Donc, nous exportons nos compétences et nous ne pouvons les récupérer que par l'immigration, soit de pays étrangers soit d'autres régions du Canada. Pour ce qui est de nos concitoyens, ils ne peuvent évidemment pas faire l'aller-retour toutes les semaines. Vous verrez d'ailleurs dans les documents que nous avons fournis des témoignages très clairs à ce sujet, émanant non seulement de résidents de la ville de Prince Albert mais aussi des régions environnantes. Il est donc clair qu'il serait beaucoup plus pratique pour les entreprises de conserver leurs employés sur place, à Nipawin, au Lac la Ronge, au Lac Blaine, et de les envoyer à Prince Albert pendant des périodes plus courtes, plutôt qu'à Moose Jaw pour des périodes de formation beaucoup plus longues.

Je puis donc vous confirmer que l'on a envisagé un système de formation modulaire, lequel serait probablement géré de manière beaucoup plus efficace s'il y avait des organismes centraux à Prince Albert, car c'est dans le nord de la Saskatchewan qu'il y a actuellement une explosion de l'activité économique, laquelle va continuer.

Le président: Très bien. Je vais maintenant en revenir à mon point de départ. Je dois dire que certaines des questions que je vais vous poser ne seront peut-être pas très agréables.

M. Thomson: Je ne pourrai peut-être pas y répondre mais je puis vous garantir que je vous le dirai honnêtement.

Le président: Très bien. Nos deux jours d'enquête dans la province de la Saskatchewan nous ont montré qu'il s'agit là d'une province peu peuplée, qui connaît actuellement une croissance économique considérable. Hier, nous avons eu un témoin qui nous a dit qu'il faudrait recruter toute la main-d'œuvre qualifiée de la province pour réaliser un seul megaprojet. Cela signifie qu'un seul de ces projets pourrait exiger un doublement de votre main-d'œuvre qualifiée. L'autre aspect de l'équation concernant le fait qu'une partie importante de la main-d'œuvre excédentaire de votre province est autochtone et indienne. Vous savez que les taux de chômage sont très élevés parmi les autochtones et les Indiens, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.

Nous avons également eu des témoignages, cet après-midi, nous indiquant que les employeurs de cette ville hésitent beaucoup à employer des autochtones. Quant à nous, si nos recommandations doivent avoir un sens, c'est-à-dire si elles

[Text]

world rather than some pie-in-the-sky world, we will have to address the issues of training and I think we have a fair amount of background on some of the barriers and things that are involved in there. But we have very little testimony on the issue of how to break down the resistance which I know exists in non-native westerners to the employment of native and Indian people.

I was going to ask a very simple question. If I wanted to sneak up on you I would ask: out of your 35-member council, how many are native, how many represent native organizations, how many of your 35 members that are native are, in fact, employers rather than employees? I guess I have a prejudgment in my mind about the likely answer. But maybe you could answer that for me and maybe you could then move to the somewhat broader issue. I think there is real prejudice and we must...

Mr. Thomson: I certainly recognize and understand a rhetorical question when I hear it.

The Chairman: Okay. But how do we solve it? How do we get to the roots of that problem in our culture as we find it in western Canada?

Mr. Thomson: Mr. Hawkes, I do not want to sidestep your question at all because the racial differences in Prince Albert, Calgary, Regina and basically from my recent travels right across Canada are there and they are real. I have known Sol Sanderson for 20-some years and I know the sincerity and the drive that people like Sol have for the betterment of their people.

But I did not see anything in the telegram from Mr. Allmand inviting me here to indicate that this was going to turn into a discussion of social problems related to the Indian population versus the white population. Had I known that that was what you wished to discuss, I would have prepared a different dossier and tried to address that problem. I think, in all fairness, your telegram does not allude to it. I recognize there are problems but I certainly did not come prepared to discuss that nor would I without the authority of my council.

Is that a fair answer?

The Chairman: Okay. It is an answer and one that you are entitled to give.

Mr. Thomson: We are, in fact, addressing that problem locally as are large numbers of jurisdictions across Canada and the sooner they are dealt with the better.

The Chairman: Maybe a couple of parts of this we could finish. There is a large pool of potential labour supply to participate in that growth that exists among Indian and native people; that seems to me self-evident, and we can make recommendations to government about training.

Mr. Thomson: But Chief Sanderson presented the information to you that even with a large pool of native Indian or non-status unemployed, which is a fact, the facilities have to be provided to provide the training so that they can get out

[Translation]

doivent être réalistes plutôt qu'idéalistes, elles devront s'attaquer directement aux problèmes de formation et, plus précisément, aux obstacles que rencontrent certains éléments de notre société lorsqu'ils veulent se former. Par contre, très peu de gens nous ont dit comment franchir ces obstacles et éliminer la résistance qui existe dans les provinces de l'Ouest à l'emploi des autochtones et des Indiens.

Je vais donc vous poser une question très simple: parmi les 35 membres de votre conseil, combien y a-t-il d'autochtones ou de représentants des organisations d'autochtones qui sont des employeurs plutôt que des employés? Je dois dire que j'ai déjà une idée de la réponse que vous allez me faire mais il se peut que je me trompe et j'aimerais que vous me le disiez. S'il y a en effet des préjugés réels, nous devons...

M. Thomson: Je sais certainement reconnaître une question rhétorique.

Le président: Très bien. Comment résoudre le problème, dans notre contexte culturel, dans l'Ouest du Canada?

M. Thomson: Je ne voudrais pas contourner votre question, monsieur Hawkes, car je sais, à la suite de mes récents voyages dans tout le pays, qu'il existe des différences raciales à Prince Albert, à Calgary, à Regina. Il y a 20 ans que je connais Sol Sanderson et je suis tout à fait convaincu de sa sincérité lorsqu'il veut améliorer le sort de sa population.

Cela dit, je n'ai rien vu, dans le télégramme de M. Allmand m'invitant à comparaître, qui indique que cette discussion devrait porter sur les problèmes sociaux des Indiens par rapport aux Blancs. Si j'avais su que c'était ce dont vous vouliez parler, j'aurais préparé un dossier différent, pour examiner ce problème particulier. Vous devez reconnaître en toute honnêteté, que votre télégramme ne disait rien là-dessus. Je reconnais qu'il y a des problèmes mais je ne me suis pas préparé à en discuter et je ne pourrais pas le faire sans l'autorisation de mon conseil.

Est-ce là une réponse adéquate?

Le président: C'est une réponse et je dois dire que vous avez le droit de répondre comme vous le voulez.

M. Thomson: En fait, je dois vous dire que nous essayons de nous attaquer au problème localement, comme bien d'autres régions du pays, et nous sommes convaincus que plus vite ce problème sera réglé, mieux nous nous porterons tous.

Le président: Il me paraît évident qu'il existe, parmi les populations indiennes et autochtones, une réserve très importante de main-d'œuvre potentielle, pour assumer cette croissance économique. Nous devons donc faire des recommandations au gouvernement au sujet de la formation de cette main-d'œuvre.

M. Thomson: Mais le chef Sanderson vous a dit que, malgré l'existence de cette réserve de chômeurs indiens et autochtones, les équipements nécessaires pour assurer sa formation n'existent pas. C'est là une déclaration que nous appuyons tout à fait.

[Texte]

into the field. And that is where we are very able to support that contention.

• 2125

But there is also a substantial pool of non-Indian and non-status Indian people in our area who require the training that is required, and we are not a group who represents any particular interest group, at least racially. And I hope that I make that quite clear to the committee, we are here to represent, hopefully, a broader spectrum of our community. The very makeup of our committee should indicate that to you.

The Chairman: It is a committee for the most part of potential employers or current employers or people involved in trying to help people match skills with jobs. It includes the trainers of employees, the Manpower Centre people, groups that represent the Chamber of Commerce, the pulp group that you mentioned.

Mr. Thomson: I mentioned Canada Manpower.

The Chairman: Yes.

Mr. Thomson: I mentioned Natonum Community College.

The Chairman: I guess what I am probing for is some sense of the extent to which your group sees the potential of the labour pool that is sitting out there untrained, whether they will be employed. If the training things could be put in place, do you think the native and Indian people would be employed in an area like Prince Albert and would have access to the wide range of occupational groupings that currently exist?

Mr. Thomson: I would certainly hope so, Mr. Chairman. I think the fact is that people who are not trained, whether they be a minority group or otherwise, will not have the opportunity for that employment. I hesitate to get drawn into any sort of relationship here where you are referring basically to the Indian minority as opposed to the non-Indian groups of people and I regard that as a type of red herring that is thrown out in front of me that I do not want to take a bite at.

The Chairman: All right.

Mr. Thomson: If it were the issue, then I would debate it and discuss it but I do not think it is according to my invitation.

The Chairman: We had testimony today in this city that indicates that there is some feeling amongst the Indian people that even if they graduate they will not be hired; even if they have the same credentials they will not be hired, they will be hired last and let go first. And to that extent, this committee is conditioned by that piece of testimony.

Mr. Thomson: I am certainly in no position to concentrate on that.

The Chairman: All right. That is a fair response. Bruce?

Is there anything more that you would like to say?

Mr. Thomson: No, I do not think so, except to welcome you to our community. I am sorry that you have to go from here so

[Traduction]

Je dois dire cependant qu'il y a aussi, dans notre région, une réserve importante de main-d'œuvre non-indienne, qui a aussi des besoins de formation. Quant à nous, nous ne représentons aucun groupe racial particulier. J'espère donc vous avoir clairement fait comprendre que nous sommes ici pour représenter l'ensemble de la collectivité, ce dont devrait vous convaincre la composition de notre comité.

Le président: Il s'agit essentiellement d'un comité d'employeurs actuels ou potentiels et de représentants des services de formation, du centre de main-d'œuvre, de la Chambre de commerce, etc.

M. Thomson: J'ai mentionné le ministère de la Main-d'œuvre.

Le président: C'est exact.

M. Thomson: Ainsi que le collège communautaire Natonum.

Le président: Ce que je voudrais donc savoir, c'est ce que pensent les membres de votre comité du potentiel que représente cette réserve de main-d'œuvre non formée. En d'autres termes, si l'on pouvait donner aux autochtones et aux Indiens une formation adéquate, pensez-vous qu'ils trouveraient de l'emploi dans une région comme Prince Albert, dans le métier qui les intéresse?

M. Thomson: Je l'espère, monsieur le président. Le problème vient du fait que les gens qui n'ont pas de formation professionnelle, quel que soit leur groupe ethnique, n'auront pas beaucoup de possibilités d'emploi. J'hésite beaucoup à continuer cette discussion basée sur une distinction raciale, car je ne pense pas que c'est là que réside l'essentiel du problème.

Le président: Très bien.

M. Thomson: Si c'était le cas, je n'aurais aucune hésitation à en discuter, mais je ne pense pas que ce soit le cas, tout au moins si je m'en tiens à l'invitation qui m'a été faite.

Le président: Des témoins nous ont dit aujourd'hui que même si les Indiens obtenaient la formation adéquate, ils ne seraient pas engagés par les employeurs. Même s'ils avaient la même expérience, ils ne seraient pas engagés. S'ils l'étaient, ils seraient engagés les derniers et mis à pied les premiers. C'est là manifestement un témoignage dont notre Comité devra tenir compte.

M. Thomson: Je ne suis certainement pas en mesure de faire des commentaires là-dessus.

Le président: Très bien. J'accepte votre réponse. Bruce?

Voudriez-vous dire quelque chose d'autre?

M. Thomson: Non, je ne pense pas, à part vous souhaiter la bienvenue dans notre collectivité. Je regrette que vous soyez

[Text]

soon because the one thing that our community is famous for is its hospitality to all visitors, whether they be friends or otherwise, and it is a fine community that has produced a lot of rather interesting people, as you know.

The Chairman: Yes. We have enjoyed it.

Mr. Thomson: We wish you well in your deliberations and hope to see something positive in terms of relief for the needs that are demonstrated here and that are being presented to you by other groups today.

The Chairman: Thank you very much.

If other information comes to your attention, we do take written submissions or a phone call. Until we have finished writing our report, we will continue to take information so please keep that in mind as well. We may drag on and you may have another report for us before we have finished, please let us know.

Is there anyone else who would like to appear as a witness before the committee?

• 2130

Before adjourning the meeting, I need a motion from the... There is somebody who would like to?

Could you come forward, please and sit close enough to a microphone so that we get it on the record. Would you begin by identifying yourself and what you represent?

Mr. Andy Beaudette, Manager, Canada Employment Centre, Prince Albert: I am Andy Beaudette. I am the Manager of the Canada Employment Centre. I do not have a written brief, however, I am in a spontaneous situation here as you are asking a question pertaining to the employability of native people or Indian people if they were trained in specific trades.

From my experience basically, if the individual is qualified, yes, there are employment opportunities. The only situation that would in turn jeopardize the individual in his employment opportunities would basically be the work ethic that the individual would display. Basically, as far as the work and the training, usually the individuals who successfully complete that training are employed. The only reason usually that there is unemployment is the fact that the individual may not avail himself of the employment opportunities that are available outside the communities and the individual may want to reside in a community where employment opportunities are not totally available.

The Chairman: So, you are identifying a mobility problem. From your perspective, there is a reluctance to leave the region and that is one of the problems.

Mr. Beaudette: That is one of the problems. However, as has been identified, there is employment opportunity developing in the North in various centres, for example, Key Lake, where there are several reserves immediately adjacent to that area where people can commute and would commute. Employers, nowadays, are making it easier for individuals to be able to avail themselves of these employment opportunities and they

[Translation]

obligés de partir si vite, car l'une des choses qui font notre réputation est précisément notre hospitalité, à l'égard de tous les visiteurs, qu'ils soient amis ou non. C'est d'ailleurs une collectivité qui a produit beaucoup de gens intéressants, comme vous le savez.

Le président: Oui, et nous vous remercions de votre accueil.

M. Thomson: Nous espérons que vos délibérations produiront des recommandations positives pour résoudre les problèmes que nous connaissons et qui vous ont été expliqués par vos divers témoins.

Le président: Merci beaucoup.

Si vous avez d'autres informations à nous transmettre, n'hésitez pas à le faire, par écrit ou par téléphone. Nous acceptons en effet toute information complémentaire jusqu'à ce que nous soyons prêts à rédiger notre rapport. De fait, il se peut que le rapport soit publié plus tard que prévu, ce qui vous donnera plus de temps pour reprendre contact avec nous, s'il y a lieu.

Y a-t-il quelqu'un d'autre qui voudrait témoigner devant le Comité?

Avant de lever la séance, j'ai besoin d'une motion pour... Y a-t-il quelqu'un d'autre?

Voudriez-vous vous avancer et parler dans un microphone, afin que vos déclarations soient enregistrées. Pourriez-vous vous présenter.

M. Andy Beaudette, directeur du Centre d'emploi du Canada, Prince-Albert: Je m'appelle Andy Beaudette et je dirige le Centre d'emploi du Canada. Je n'ai pas rédigé de mémoire mais je voudrais répondre, de manière tout à fait spontanée, à la question que vous avez posée concernant les possibilités d'emploi des autochtones ou des indiens, s'ils avaient une formation professionnelle adéquate.

Je puis vous dire, à partir de ma propre expérience, que si la personne concernée a les qualifications nécessaires, elle trouvera des possibilités d'emploi. La seule raison pour laquelle ses possibilités d'emploi pourraient disparaître serait reliée à son attitude au travail. Les personnes qui obtiennent une formation professionnelle réussissent généralement à trouver du travail. S'il y a du chômage, c'est souvent parce que les personnes ne tirent pas profit des possibilités qui existent à l'extérieur de leur collectivité c'est-à-dire, en d'autres termes, parce qu'elles tiennent à rester dans une collectivité où il n'y a pas de possibilités d'emploi.

Le président: Le problème serait donc, selon vous, un problème de mobilité. Vous dites que les personnes hésitent à quitter leur région?

M. Beaudette: C'est l'un des problèmes. Comme on l'a dit, il y a de plus en plus de possibilités d'emploi dans divers secteurs du nord de la province, comme à Key Lake, lesquels comprennent des réserves indiennes qui ne sont pas trop éloignées des projets. Aujourd'hui, les employeurs facilitant les transferts entre les lieux d'emploi et les collectivités, ce qui signifie que les gens ne sont pas nécessairement obligés d'abandonner leur

[Texte]

do not have to move out of their community to be able to avail themselves of that employment. For example, they will be able to go to that community, work for 10 days, stay in camp and then come back and spend another 10 days with their families and be able to maintain their family responsibilities. And from what we have seen, that seems to provide a better employment pattern and better results.

The Chairman: Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: I could go on for an hour but I will not do that. The questions are general to any Canada employment centre, to any manager, and somewhere along the line we will get a chance at your supervisors to throw these questions out. So I will not take unfair advantage of you. Thank you very much for coming forward.

Mr. Beaudette: Thank you.

The Chairman: I need a motion from the other member of the committee, Mr. Lonsdale, that we consider tabled all the documents which we have received here today, and that we will append to the proceedings of this committee the FSI brief specifically.

Mr. Lonsdale: Oh, yes, fine. Oh, yes. No problem. I so move.

The Chairman: One further call for witnesses. In the absence of that, I would like to thank all the people of Prince Albert for their hospitality and we, too, are sorry we cannot stay longer to see more. Oh, somebody has their . . .

An Hon. Member Mr. Chairman, I am not a witness but, if I wanted to give testimony, where would I send the information?

The Chairman: The Clerk, Employment Opportunities for the 80s Committee, House of Commons, Ottawa. No postage is required. We will make sure it gets to us and be officially recorded. Okay? We are not guaranteeing delivery in any specified period of time but no postage is required.

I hereby declare the meeting officially adjourned.

[Traduction]

communauté pour occuper les emplois. Ils peuvent, par exemple, passer 10 jours dans les camps de travail puis rentrer chez-eux pendant 10 jours, pour reprendre contact avec leur famille. D'après ce que nous avons vu, ce système produit de meilleurs résultats, dans le domaine de l'emploi.

Le président: Monsieur Lonsdale.

M. Lonsdale: Je pourrais discuter de cette question pendant des heures, mais je ne le ferai pas. Mes questions sont d'ordre général et pourront donc être posées à n'importe quel directeur de Centre d'emploi du Canada. De toute façon, nous aurons l'occasion de rencontrer des hauts directeurs de ces centres, plus tard, et nous pourrons leur poser ces questions. Je ne veux donc pas faire traîner la séance et je vous remercie beaucoup de vous être présenté aujourd'hui.

M. Beaudette: Merci.

Le président: Je demanderais à d'autres membres du Comité, c'est-à-dire M. Lonsdale, de déposer une motion pour que les documents qui ont été déposés aujourd'hui soient joints au procès-verbal de la séance, ce qui concerne surtout le mémoire de la FSI.

M. Lonsdale: Très bien, pas de problème. Je propose cette motion.

Le président: Je voudrais dire un dernier mot aux témoins. Je remercie tous les citoyens de Prince-Albert pour leur hospitalité et je dois leur dire que nous regrettons également de ne pas pouvoir rester plus longtemps. Quelqu'un a . . .

Une voix: Je n'ai pas l'intention de témoigner, monsieur le président, mais si je voulais vous faire parvenir un mémoire, où devrais-je l'envoyer?

Le président: Au greffier du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pendant les années 1980, Chambre des communes, Ottawa. Vous n'avez pas besoin de mettre de timbre. Nous ne pouvons évidemment garantir que le courrier nous sera livré rapidement, mais nous pouvons vous garantir que vous n'avez pas besoin de mettre de timbre.

La séance est levée.

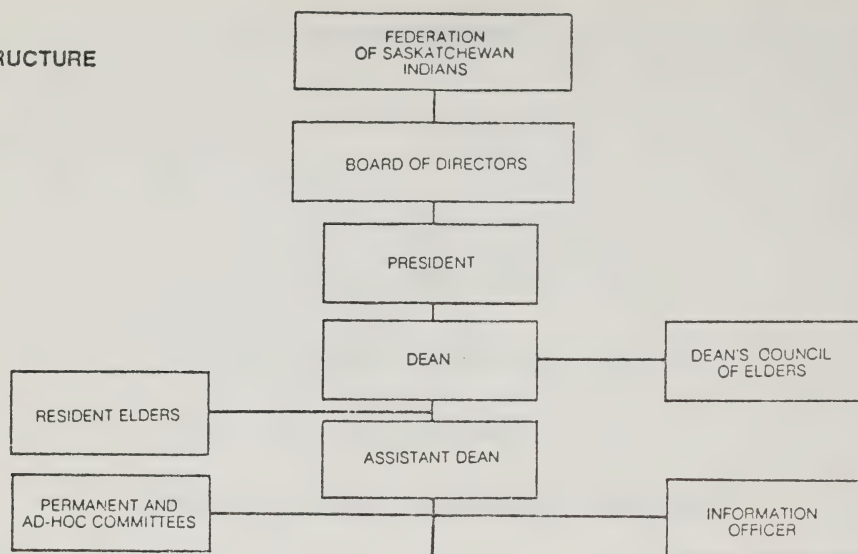
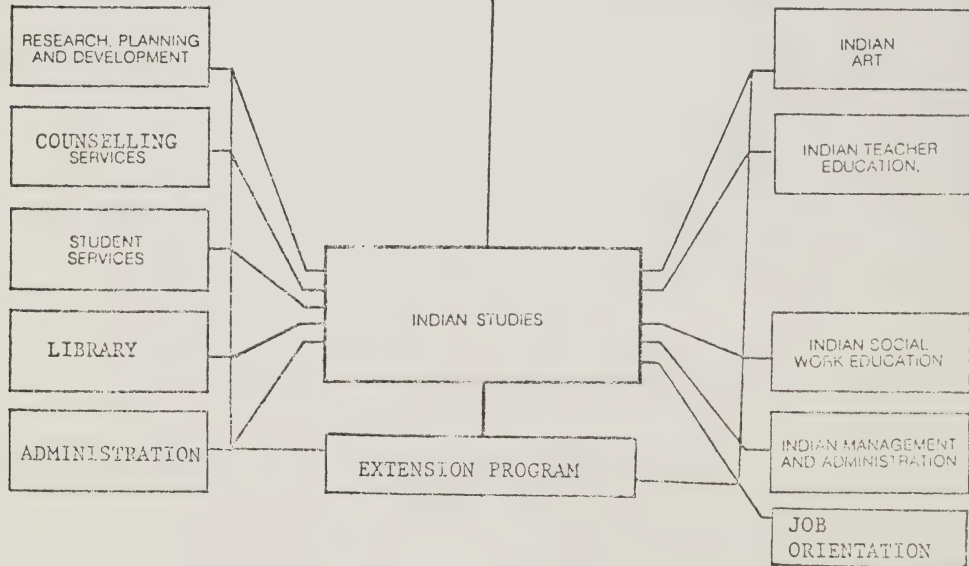
APPENDIX "EMPLA-1"

A BRIEF PRESENTED

BY LAURA WASACASE, ACADEMIC COUNSELLOR

REPRESENTING

THE SASKATCHEWAN INDIAN FEDERATED COLLEGE

STRUCTURE**SUPPORTIVE SERVICES****ACADEMIC PROGRAMMES**

Specific programmes of study are founded upon the Indian studies courses and the facilities of the University of Regina concerned.

Mr. Chairman, Ladies and Gentlemen. I am honored to be asked to make a presentation to this Task Force.

In keeping with the Saskatchewan Indian Federated College's objective "to research, develop and implement methods and programs to make relevant the educational process to the Indian peoples of Saskatchewan" we are endeavouring not only to offer quality education to fit Indian peoples into the traditional careers and professions but to be aware of the changing realities and demands of the eighties.

In order to fulfill the objectives of our College and to meet the educational needs of all the sectors of the Indian society, we have in place many exciting and successful programs and we are in the process of developing others in response to a growing demand from business, industry and the professions.

Our programs cater mostly to the off-campus student and the following statistics will demonstrate the types of programs and the enrollment. They will also give you an idea of the demand for our off-campus courses over the past three years.

TABLE I - OFF-CAMPUS

<u>YEAR</u>	<u>SESSION</u>	<u>NO. OF COURSES</u>	<u>ENROLLMENT</u>
1977	S/SUMMER	12	257
1978	WINTER	21	388
1978	S/SUMMER	15	227
1978	FALL	15	258
1979	WINTER	22	
1979	S/SUMMER	7	157
1979	FALL	41	584

<u>YEAR</u>	<u>SESSION</u>	<u>NO. OF COURSES</u>	<u>ENROLLMENT</u>
1980	WINTER	35	517
1980	S/SUMMER	20	217
1980	FALL (CURRENT)	21	296

TABLE II - ON-CAMPUS1980 WINTER

Indian College Faculty	- On-Campus - Day		30
	Full-Time	28	
	Part-Time	2	
Conditional Special (Indian College)	- On-Campus - Day		2 (part-time)
University Entrance Programs (Indian College)	- On-Campus - Day		34
	Full-Time	31	
	Part-Time	3	

1980 Winter Total Enrollment - 661980 FALL (Current)

Indian College Faculty	- On-Campus - Day		42
	Full-Time	36	
	Part-Time	6	
Conditional Special (Indian College)	- On-Campus - Day		42
	Full-Time	39	
	Part-Time	3	
University Entrance Programs	- On-Campus - Day		54
	Full-Time	44	
	Part-Time	10	

1980 Fall Total Enrollment - 138

TABLE III - EMPLOYMENT ORIENTATION PROGRAM

10 registered in the January, 1979 - April, 1979 program.

11 registered in the January, 1980 - April, 1980 program.

15 registered in the June, 1980 - September, 1980 program.

Along with these programs, the College also runs the Indian Social Work Education Program (ISWEP) on the Saskatoon campus.

These programs have been successful but they are not answering all the needs of the Indian peoples.

The end of the seventies saw a move toward more economic and industrial development in the Indian communities. Some of the implications of such developments can be seen in the following:

- 1) A great need for research (funding, resources....)
- 2) The need for staff development and re-training (greater expectations required of leaders).
- 3) Professional and skills training (to provide the manpower and expertise for new developments).
- 4) A great need for career counselling of in-school students to become aware of future developments. Students are now graduating from Social Work and Guidance programs (they are needed in the Indian communities but there are no positions for them).
- 5) The need to support the philosophy of Indian control of Indian education. Continued support must be given to our professional training programs. Since many of our potential students are employed and living on reserves, there has to be a greater emphasis on extension programs (the institutions must be assured of adequate funding to meet their goals).
- 6) The need for Co-operative Work/Study Programs to orient students to the needs of industry.

One of the long-term goals of the Saskatchewan Indian Federated College is to make sure that the identified needs are addressed at both the institutional level and the community level.

We hope that this Task Force will recognize the need to support our efforts and to encourage business and industry to play a more active part in these developments.

SUPPLEMENT TO BRIEF

SUMMARY OF GRADUATES - UNIVERSITY OF REGINA

<u>SEMESTER</u>	<u>PROGRAM</u>
1977 Fall	1 Bachelor of Arts (Distinction)
1978 Spring	1 Master of Arts
	13 Certificate in Indian Social Work
1978 Fall	2 Bachelor of Arts
	6 Certificate in Indian Social Work
	2 Bachelor of Indian Social Work
1979 Spring	2 Bachelor of Arts
	5 Certificate in Indian Social Work
1979 Fall	1 Bachelor of Arts
	10 Certificate in Indian Social Work
1980 Spring	2 Bachelor or Arts
	13 Certificate in Indian Social Work
	1 Bachelor of Indian Social Work
	9 Certificate in Indian Education
1980 Fall	3 Certificate in Indian Social Work
	1 Bachelor of Indian Social Work
	4 Bachelor of Education

A BRIEF

PRESENTED BY THE

SASKATCHEWAN INDIAN COMMUNITY COLLEGE

SKILL DEPARTMENT

2. THE INDIAN POPULATION OF SASKATCHEWAN IS UNDER-EDUCATED IN TERMS OF ACCREDITED QUALIFICATIONS AND THIS IMPAIRS THEIR ABILITY TO OBTAIN MEANINGFUL EMPLOYMENT.

- 2.1 The unemployment rate of Indian people is approximately 80% of the labour force and much of this population is thereby dependent upon social assistance.
- 2.2 Of those who are employed, their annual average income is one-sixth of that of non-Indians because of the part-time or seasonal employment that is available to them.
- 2.3 Over 90% of Indian people in the province have not completed their high school, and the number that have gone on to advanced education is insignificant.

1. THE INDIAN POPULATION OF THE PROVINCE IS GROWING RAPIDLY AND IS LIKELY TO DOUBLE IN THE NEXT TEN YEARS.

- 1.1 At present, over half of the Indian population is under the age of sixteen and if present population trends continue, the number of Indian children in school in the future will approximate the number of non-Indians.
- 1.2 This high proportion of youth poses serious consequences for the future in that the number of Indian people looking for work will increase by approximately 70% in the next ten years. This represents approximately 20% of the projected labour force in the 1980's.
- 1.3 If there is little employment available, the demand for job training and social services will increase sharply.
- 1.4 Any future training developments in the province must take the needs of Indian people into account.
- 1.5 This is especially true in terms of northern development as well as the skilled manpower needs of the province as a whole.

3. HIGH PRIORITY SHOULD BE GIVEN TO PROVIDING TRAINING FOR INDIAN PEOPLE IN THE SKILLED TRADES.

3.1 For the proportion of Indian people in the trades to equal that of the non-Indian population, over 700 Indian people require training in the skilled trades. In ten years time, taking into account present population trends, this figure will be approximately 1,400.

3.2 Priority should be given to the following in particular:

- (i) Carpentry
- (ii) Electrical
- (iii) Plumbing and Heating
- (iv) Welding
- (v) Heavy Duty Mechanics
- (vi) Heavy Duty Operators
- (vii) Truck Driver Training

4. WHEN SKILL PROGRAMS ARE BEING MOUNTED FOR INDIAN PEOPLE, THEIR UNIQUE CULTURAL AND LEARNING STYLES SHOULD BE TAKEN INTO ACCOUNT.

- 4.1 The implementation of successful skill courses include the awareness by both program developers and instructors, of the unique cultural and learning styles Indian students possess.
- 4.2 Courses must also be flexible enough to accommodate possible differing levels of education of Indian students.
- 4.3 Indian people tend to learn far better in training-on-the-job situations as opposed to classroom situations. Programs for Indian people should tend to be performance or competency based.

5. INDIAN PEOPLE TEND NOT TO PARTICIPATE IN NON-INDIAN INSTITUTIONS. THE BEST DELIVERY AGENT FOR THE DELIVERY OF ACCREDITED SKILL TRAINING FOR INDIAN PEOPLE IS AN INDIAN-CONTROLLED INSTITUTION.

- 5.1 Historically, Indian people tend not to participate in non-Indian institutions. The experience of the last several hundred years indicates that Indian people will not be assimilated.
- 5.2 The present institutions for delivery of accredited skill training--i.e., the technical institutes, have not been successful in training Indian people.
- 5.3 Indian-controlled institutions show improvements over the traditional methods of educating Indian people in that there is less absenteeism and a lower drop-out rate.

6. TRAINING SHOULD BE DELIVERED EITHER AT THE RESERVE LEVEL OR AS CLOSE TO FAMILIAR SURROUNDINGS AS POSSIBLE.

- 6.1 Reserve training would allow adults who would otherwise find it difficult to leave or relocate their families, the opportunity to learn an accredited trade in their own districts.
- 6.2 It would eliminate many of the difficulties Indians encounter coping with the new environment cities pose--finances, transportation and accommodations.
- 6.3 While it would be desirable to have this type of training at the Reserve level, it would be difficult to do this because of a lack of Reserve facilities. As a result, smaller scale schools in which Indians would be predominant would be advisable.
- 6.4 An apprenticeship carpentry course held recently in Meadow Lake would substantiate the favourability of training away from the larger centres. This program has been extremely well received with students expressing approval for the environment in this institution.

7. THE RELEVANT INDIAN ORGANIZATIONS SHOULD BE INVOLVED WITH PLANNING FOR EXISTING AND FUTURE TECHNICAL TRAINING INSTITUTIONS.

- 7.1 The sixty-eight Indian Bands gave the Federation of Saskatchewan Indians, through the Saskatchewan Indian Community College, the mandate of developing and delivering specified training programs designed to meet the identified needs of Saskatchewan Indians.
- 7.2 The Saskatchewan Indian Community College intends to take a much more assertive role in providing training for Indian people than to act only as delivery agents for non-credited courses. Corollary to this, the present technical institutes need to co-operate with the Saskatchewan Indian Community College in its attempts to mount accredited skill programs.
- 7.3 If it is agreed that the need for accredited skill training by Indian people is urgent, it is crucial that the Saskatchewan Indian Community College and appropriate government agencies remain in close contact to ensure that these needs are taken into account in planning for future training facilities.

SOURCES OF INFORMATION:

1. "Socio-Economic Profile of Saskatchewan Indians and Indian Reserves."
Presented to the Federation of Saskatchewan Indians Annual Conference
in 1975 by the Saskatchewan Indian Cultural College.
2. "Band Chief Survey." Saskatchewan Indian Community College, 1978.
3. "Saskatchewan Indian Community College Skill Instructors Convention." 1979.
4. "Study on Need for Indian Tradesmen." Saskatchewan Indian Community College, 1978.
5. "Images & Echoes: A Report on the Activities of the Saskatchewan Region,
Indian Affairs 1979-80." Department of Indian & Northern Affairs, 1980.

A BRIEF ON
SKILLED TRAINING NEEDS FOR INDIAN JUSTICE SERVICES,
PROGRAM PERSONNEL AND INDIAN OFFENDERS.

PRESENTED BY CHUCK THOMAS,
PROGRAM DIRECTOR,
INDIAN PROBATION PROGRAM,

HONORABLE MEMBERS OF PARLIAMENT, LADIES AND GENTLEMEN:

LET ME BEGIN BY THANKING YOU FOR PROVIDING ME WITH THE OPPORTUNITY TO DISCUSS WITH YOU A TOPIC WHICH IS OF GROWING CONCERN TO INDIAN BANDS HERE IN SASKATCHEWAN. AS WE ENTER THE 1980'S THE CREATION OF ADEQUATE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES AND RELEVANT TRAINING PROGRAMS IS OF PARTICULAR IMPORTANCE TO THOSE OF US WHO ARE INVOLVED IN THE DEVELOPMENT OF A RANGE OF INDIAN JUSTICE SERVICE PROGRAMS.

BEFORE DISCUSSING THE TOPIC FURTHER, I WISH TO BRIEFLY REFER TO THE COMMITMENTS ENTERED INTO BY THE GOVERNMENT OF CANADA AND THE INDIAN NATIONS HERE IN SASKATCHEWAN AT THE TIME OF THE SIGNING OF TREATIES A CENTURY AGO. SINCE IT IS CLEARLY RECOGNIZED EVEN IN CANADIAN LEGISLATION, THAT ALL LAWS OF GENERAL APPLICATION, FROM TIME TO TIME IN FORCE IN ANY PROVINCE ARE SUBJECT TO THE TERMS OF ANY TREATY, IT IS EQUALLY CLEAR THAT THE TERMS OF THE TREATIES TAKE PRECEDENCE OVER ALL LEGISLATION, FEDERAL OR PROVINCIAL AND THAT WE AS INDIAN PEOPLE RETAIN THE LEGISLATIVE AUTHORITY. THIS INCLUDES AUTHORITY IN SUCH AREAS AS JUSTICE, POLICING AND CORRECTIONS.

TREATIES NUMBER FOUR AND SIX MAKE REFERENCE TO OUR RESPONSIBILITY AS INDIAN PEOPLE IN THE FOLLOWING MANNER:

"THE CHIEF AND HEADMEN ARE NOT TO BE LIGHTLY PUT ASIDE. WHEN TREATY WAS MADE THEY BECAME SERVANTS OF THE QUEEN. THEY WERE TO TRY AND KEEP ORDER AMONG THEIR PEOPLE."

THESE TREATIES ALSO MADE REFERENCE TO THE RESPONSIBILITIES OF THE GOVERNMENT OF CANADA:

"WE WILL TRY TO KEEP ORDER IN THE WHOLE COUNTRY."

THIS TRUST RESPONSIBILITY WHICH THE GOVERNMENT OF CANADA HOLDS AS OUR TRUSTEE MUST BE CONSIDERED TO BE A CONSTANTLY CHANGING DOCTRINE RESPONSIVE TO THE CIRCUMSTANCES OF THE TIMES.

THE IMPORTANCE OF THE RESPONSE OF THE GOVERNMENT OF CANADA TO INDIAN INITIATIVES IN DEVELOPING COMMUNITY BASED JUSTICE SERVICES CANNOT AND SHOULD NOT BE UNDERESTIMATED. NOT ONLY IS IT IMPORTANT TO THE STAFF PRESENTLY PROVIDING SUCH SERVICES BUT IT IS OF EVEN GREATER IMPORTANCE TO INDIAN OFFENDERS WHOSE CONTACT WITH THE CRIMINAL JUSTICE SYSTEM HAS LEFT THE MAJORITY FEELING A PROFOUND SENSE OF CONFUSION, DISCOURAGEMENT AND HOPELESSNESS.

THE EXTENT OF THE PROBLEMS FACING INDIAN OFFENDERS IN THE COMING YEARS WAS VIVIDLY ILLUSTRATED IN A DOCUMENT PRODUCED RECENTLY BY THE PRAIRIE JUSTICE RESEARCH CONSORTIUM AT THE UNIVERSITY OF REGINA.

THE FOLLOWING IS A BRIEF SUMMARY OF THE CONTENTS AND RECOMMENDATIONS CONTAINED IN THE REPORT:

USING POPULATION FIGURES PROVIDED BY THE DEPARTMENT OF INDIAN AFFAIRS, THIS DOCUMENT PROJECTS YEARLY RATES OF INCARCERATION FOR SASKATCHEWAN TREATY INDIANS IN THE 15 YEAR PERIOD FROM 1978 - 1993. PROJECTIONS ARE BASED ON STATISTICS PROVIDED BY THE DEPARTMENT OF SOCIAL SERVICES OF NUMBERS OF TREATY INDIAN MALES AND FEMALES ADMITTED TO SASKATCHEWAN CORRECTIONAL CENTRES DURING THE 1976 - 1977 FISCAL YEAR AND REFER TO THE 16 - 30 AGE GROUP. THE LARGEST NUMBERS OF TREATY INDIANS ARE PRESENTLY IN THE UNDER 16 AGE GROUP AND WILL ENTER THE 16 - 30 AGE GROUP DURING THE 15 YEAR PERIOD ON WHICH PROJECTIONS ARE BASED.

DURING THE YEAR 1976 - 1977, ONE IN FOUR TREATY INDIANS IN THE 16 - 30 AGE GROUP WAS ADMITTED TO A PROVINCIAL CORRECTIONAL CENTRE. A TOTAL OF 48.30% OF MALE ADMISSIONS WERE TREATY INDIANS, AND 69.89% OF FEMALE ADMISSIONS WERE TREATY INDIAN. TAKING INTO ACCOUNT A 20% RECIDIVISM RATE FOR TREATY INDIANS, THIS REFLECTS A RATE OF 45% INDIVIDUAL MALE TREATY INDIANS AND 69% INDIVIDUAL FEMALE TREATY INDIANS. THE DOCUMENT GOES ON TO ESTIMATE THAT THIS NUMBER WILL DOUBLE BY 1993 AND THAT TREATY INDIANS ARE 9 TIMES AS LIKELY TO BE INCARCERATED ONCE, AND TWICE AS LIKELY TO RECIDIVATE AS THEIR NON INDIAN COUNTERPARTS.

THE DOCUMENT SUGGESTS THAT THE HIGH RATE OF INCARCERATIONS OF TREATY INDIANS HAS NOT LESSENED IN THE LAST TEN YEARS DESPITE THE GROWTH OF INDIAN JUSTICE PROGRAMS SUCH AS THE INDIAN PROBATION PROGRAM AND NATIVE COURT WORKER AND INDIAN SPECIAL CONSTABLE PROGRAMS. IT SUGGESTS THAT INCREASING URBANIZATION AND THE OPENING OF THE NORTH WOULD CONTRIBUTE TO THE RATE CONTINUING TO INCREASE OVER THE NEXT 15 YEARS. HOWEVER, IT ALSO POINTS OUT THAT THE FOLLOWING DEVELOPMENTS COULD TEND TO STOP THIS PARTICULAR TREND.

- (1) THE SETTLEMENT OF INDIAN LAND CLAIMS.
- (2) THE RESOLUTION OF THE JURISDICTIONAL DISPUTE BETWEEN THE FEDERAL RESPONSIBILITY TO INDIAN PEOPLE AND THE PROVINCIAL RESPONSIBILITY FOR THE ADMINISTRATION OF JUSTICE.
- (3) THE CONTINUED DEVELOPMENT BY INDIAN PEOPLE OF SOCIAL, ECONOMIC AND EDUCATIONAL PROGRAMS.
- (4) THE INCREASED INVOLVEMENT OF INDIAN PEOPLE IN THE ONGOING PLANNING OF JUSTICE PROGRAMS.
- (5) CRIMINAL JUSTICE REFORM AIMED AT REDUCING THE USE OF INCARCERATION.

THE SERIOUSNESS OF THE SITUATION WHICH THE DOCUMENT DEALT WITH WAS RECOGNIZED IN THE EARLY NINETEEN SEVENTIES BY SASKATCHEWAN INDIAN LEADERS. THEIR RESPONSE TO THE NEED FOR CHANGE WAS TO DIRECT THE FEDERATION OF SASKATCHEWAN INDIANS TO BEGIN THE DEVELOPMENT OF A RANGE OF COMMUNITY BASED INDIAN JUSTICE SERVICE PROGRAMS.

THIS RESULTED IN THE IMPLEMENTATION OF:

THE INDIAN SPECIAL CONSTABLE PROGRAM IN 1973, A POLICING SERVICE DEVELOPED WITH THE SUPPORT OF THE R.C.M.P. AND THE DEPARTMENT OF INDIAN AFFAIRS.

THE INDIAN JUSTICES OF THE PEACE PROGRAM IN 1974, A JUDICIAL SERVICE DEVELOPED WITH THE SUPPORT OF THE SASKATCHEWAN ATTORNEY GENERAL'S DEPARTMENT.

THE INDIAN PROBATION PROGRAM IN 1975, A PROBATION SERVICE DEVELOPED WITH THE SUPPORT OF THE SOLICITOR GENERAL OF CANADA AND THE SASKATCHEWAN DEPARTMENT OF SOCIAL SERVICES.

THE CONTINUING CO-OPERATION OF BOTH THE FEDERAL GOVERNMENT AND THE GOVERNMENT OF SASKATCHEWAN IS ESSENTIAL TO THE CONTINUED GROWTH AND DEVELOPMENT OF THESE PROGRAMS.

HOWEVER THERE IS A CONTINUING NEED TO EXPAND THE SCOPE AND RANGE OF INDIAN JUSTICE SERVICES TO MEET THE NEEDS OF AN EVER INCREASING NUMBER OF INDIAN OFFENDERS AND TO PROVIDE THE SUPPORT TO INDIAN COMMUNITIES DESIRING TO DEVELOP TRULY COMMUNITY BASED JUSTICE PROGRAMS.

STILL IN THE PLANNING STAGES AND NEEDING DEVELOPMENTAL FINANCIAL RESOURCES ARE AN INDIAN COURT WORK PROGRAM, AN INDIAN LEGAL SERVICES PROGRAM, AN INDIAN LAW DEVELOPMENT PROGRAM AND THE INDIAN TRIBAL COURT DEVELOPMENT PROGRAM.

THE GROWING PAINS WHICH INDIAN JUSTICE PROGRAMS HAVE LABORED UNDER DURING THE PAST SEVEN YEARS ARE CENTERED AROUND THE TWO AREAS OF PRIMARY CONCERN. THESE ARE THE NEED TO PROVIDE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR INDIAN PEOPLE DESIRING EMPLOYMENT IN THE PROVISION OF JUSTICE SERVICES AND THE NEED TO DEVELOP RELEVANT TRAINING PROGRAMS FOR SUCH PEOPLE. EMPLOYMENT OPPORTUNITIES ARE VITAL TO PROGRAM EXPANSION, TRAINING PROGRAMS ARE VITAL TO IMPROVED SERVICE AND STAFF DEVELOPMENT

PROGRAM STAFF NEED EXTENSIVE TRAINING IN AREAS SUCH AS PUBLIC ADMINISTRATION, LEGAL ADMINISTRATION, COUNSELLING SKILLS AND COMMUNITY INTERVENTION SKILLS. THIS TRAINING IS ESSENTIAL IF PROGRAMS ARE TO DEVELOP A SOLID COMMUNITY BASE AND BECOME MORE PREVENTATIVE IN FOCUS. WITH PARTICULAR REFERENCE TO THE INDIAN JUSTICES OF THE PEACE PROGRAM, THE GOVERNMENT OF SASKATCHEWAN HAS BEEN UNABLE TO CONSISTENTLY PROVIDE THE NEEDED RESOURCES AND SUPPORT FOR STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING TO ENABLE THE PROGRAM TO PROVIDE

A VIABLE SERVICE. THE INDIAN SPECIAL CONSTABLE AND INDIAN PROBATION PROGRAMS HAVE BEEN SLOW TO DEVELOP AS HIGH STAFF TURNOVER AND THE DIFFICULTY IN RECRUITING SKILLED INDIAN PEOPLE HAS LIMITED PROGRAM EXPANSION.

WE NEED A RENEWED COMMITMENT OF FINANCIAL AND PEOPLE RESOURCES FROM FEDERAL GOVERNMENT DEPARTMENTS PRIMARILY THE CANADA EMPLOYMENT SERVICE AND THE DEPARTMENT OF INDIAN AFFAIRS. THE FEDERAL DEPARTMENTS OF THE SOLICITOR GENERAL AND JUSTICE MUST ALSO TAKE SOME MEASURE OF RESPONSIBILITY FOR SUPPORTING THE EFFORTS OF INDIAN PEOPLE TO DEVELOP INDIAN JUSTICE PROGRAMMING THAT WILL FOCUS ON CRIME PREVENTION AND COMMUNITY SUPPORT.

THE BAND AID APPROACHES WHICH TRADITIONAL JUSTICE SERVICE PROGRAMS HAVE ADOPTED IN RESPONSE TO THE OVERBURDENING OF THE JUSTICE SYSTEM HAVE NOT SHOWN A SENSITIVITY TO THE PARTICULAR NEEDS OF THE INDIAN OFFENDER.

AT THIS POINT I WOULD LIKE TO DIRECT YOUR ATTENTION TO THE PARTICULAR NEEDS OF INDIVIDUAL INDIAN OFFENDERS. FOR IF WE ARE UNABLE TO RESPOND TO THESE NEEDS, INDIAN OFFENDERS WILL CONTINUE TO BE AT THE MERCY OF A JUSTICE SYSTEM TO WHICH THEY CANNOT RELATE AND ANY AMOUNT OF TRAINING OF INDIAN JUSTICE PROGRAM STAFF WILL BE OF LITTLE VALUE.

MANY INDIAN OFFENDERS WILL BE ENTERING THE SIXTEEN TO THIRTY AGE GROUP DURING THE NINETEEN EIGHTIES. WHAT OPPORTUNITIES, WHAT ALTERNATIVES DOES THE FUTURE HOLD FOR THESE INDIVIDUALS? AS I MENTIONED PREVIOUSLY STATISTICS INDICATE THAT THE NUMBER OF SUCH INDIVIDUAL INDIAN OFFENDERS INCARCERATED WILL DOUBLE BY 1993. WHAT CAN WE DO TO PREVENT THIS FROM HAPPENING?

OCCUPATIONAL, VOCATIONAL AND BASIC LITERACY PROGRAMS AND THE FINANCIAL RESOURCES REQUIRED TO IMPLEMENT THEM MUST BE MADE AVAILABLE TO THE INDIAN OFFENDERS INCARCERATED IN FEDERAL AND PROVINCIAL CORRECTIONAL FACILITIES.

WE HAVE THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS TO CO-ORDINATE AND IMPLEMENT SUCH PROGRAMS HERE IN SASKATCHEWAN. THE INDIAN FEDERATED COLLEGE, THE INDIAN COMMUNITY COLLEGE AND THE INDIAN CULTURAL COLLEGE PROVIDE US WITH A FULL RANGE OF RESOURCES. THE INDIAN COMMUNITY COLLEGE FOR EXAMPLE, RECENTLY COMPLETED THE OFFERING OF A HIGHLY SUCCESSFUL BASIC LITERACY PROGRAM TO INDIAN OFFENDERS INCARCERATED IN THE MENS PROVINCIAL CORRECTIONAL CENTRE HERE IN PRINCE ALBERT. UNFORTUNATELY THE CONTINUANCE OF THIS PROGRAM HAS BEEN JEOPARDIZED BY THE REJECTION BY THE CANADA EMPLOYMENT SERVICE OF REQUESTS FOR NEEDED CONTINUED FUNDING. I WILL QUOTE FROM A LETTER, A COPY OF WHICH IS ATTACHED FOR YOUR INFORMATION.

"WE DO NOT SPONSOR ADULT BASIC LITERACY COURSES BELOW THE GRADE FIVE LEVEL. WE FEEL THAT LEVEL COMES MOSTLY IN THE REALM OF EDUCATION, RATHER THAN IMMEDIATE EMPLOYMENT PREPARATION, AND SHOULD BE THE RESPONSIBILITY OF THE SASKATCHEWAN DEPARTMENT OF CONTINUING EDUCATION."

I BELIEVE IT IS IMPORTANT FOR ME TO DIGRESS SOMEWHAT AS THIS HIGHLIGHTS THE WHOLE QUESTION OF INDIAN JURISDICTION, A QUESTION WHICH HAS HAD PARTICULAR IMPACT ON THE DEVELOPMENT OF INDIAN JUSTICE SERVICES. PROVINCIAL RESPONSIBILITY FOR THE ADMINISTRATION OF JUSTICE HAS BEEN COUPLED WITH THE CONTINUING UNWILLINGNESS ON BEHALF OF THE DEPARTMENT OF INDIAN AFFAIRS TO ACKNOWLEDGE ANY MEASURE OF RESPONSIBILITY FOR PROVIDING NEEDED FINANCIAL RESOURCES AND PEOPLE SUPPORT TO THE DEVELOPMENT OF INDIAN JUSTICE SERVICES. THIS HAS SEVERELY LIMITED INDIAN BANDS WHO OVER THE PAST FIVE YEARS HAVE ADVANCED PROPOSALS FOR THE FOLLOWING INDIAN COMMUNITY BASED JUSTICE PROGRAMS:

INDIAN ELDERS CONFERENCE ON JUSTICE, CRIME PREVENTION PROGRAM, CULTURAL CAMP PROGRAM, COMMUNITY EDUCATION PROGRAM, RESIDENTIAL PROGRAM FOR OFFENDERS, PARAPROFESSIONAL TRAINING PROGRAM FOR INDIAN PEOPLE DESIRING A CAREER IN THE FIELD OF CRIMINAL JUSTICE SERVICES.

WHAT IS NEEDED FROM THE FEDERAL GOVERNMENT ARE FINANCIAL RESOURCES AND SUPPORT TO ENABLE THE DEVELOPMENT OF SUCH PROGRAMS. WITHOUT SUCH PROGRAMS THE CONTINUED HIGH LEVELS OF INCARCERATION FOR INDIAN PEOPLE SERIOUSLY ENDANGERS THE SOCIAL STABILITY OF THE INDIAN COMMUNITY AND THE CONTINUED DEVELOPMENT BY INDIAN BANDS OF NEEDED SOCIAL DEVELOPMENT PROGRAMMING. THE TIME TO PRIORIZE SUCH ACTION IS NOW -- THE DEVELOPMENT OF A BROAD RANGE OF INDIAN JUSTICE SERVICE PROGRAMS WITH HIGHLY TRAINED STAFF TO MEET THE PARTICULAR NEEDS OF INDIAN OFFENDERS CANNOT ENDURE FURTHER HESITATION ON THE PART OF THE GOVERNMENT OF CANADA TO MAKE THE NECESSARY COMMITMENTS.

ONLY A CO-ORDINATED EFFORT BY ALL LEVELS OF GOVERNMENT, FEDERAL, PROVINCIAL AND INDIAN, CAN CASCADE THE INDIAN OFFENDER NOT THROUGH THE SYSTEM WITH FEELINGS OF CONFUSION, FRUSTRATION AND HOPELESSNESS, BUT OUT OF THE SYSTEM WITH FEELINGS OF CONFIDENCE, PRIDE AND HOPE.

WE URGE YOU TO SHARE WITH US IN THE CONTINUED DEVELOPMENT WHICH CAN HAVE LASTING BENEFITS NOT ONLY FOR INDIAN PEOPLE BUT FOR AN IMPROVED SYSTEM OF JUSTICE THAT WILL BENEFIT ALL CANADIANS.

NO IMPOSED SYSTEM NO MATTER HOW WELL INTENTIONED WILL WORK FOR THE MAJORITY OF INDIAN PEOPLE. INSTEAD ONLY ONE THAT IS INITIATED AND DEVELOPED BY INDIANS, ROOTED IN INDIAN TRADITIONS, CULTURES AND VALUES WILL BE SUCCESSFUL.

THANK YOU.

Federation of Saskatchewan Indians

CHIEFS' POLICY DOCUMENT #17

TITLE: Community-Based Judicial System

DEPARTMENT: Band Development

EXECUTIVE MEMBER: Sol Sanderson

PURPOSES OF THE PROGRAM:

- To co-ordinate and maximize the utilization of the existing and proposed Indian police, J.P., Magistrates, Probation Worker, Court Worker and other criminal-justice-related programs in Indian Communities.

- To plan, design and implement a comprehensive program providing for law and order on reserves.

- To establish an Indian Judicial system, based on Indian law, integrated with the Canadian legal system and providing for appeals through that system.

- To create career opportunities, in the Criminal Justice System, for Indians.

PROVISIONS OF THE PROGRAM:

- The development and implementation of a system of Indian laws, enhancing the rights of Indians and Indian lands.

- A reserve-based, Indian Court system, at the level of Magistrate's Court as part of the Canadian Court System.

- Application of the Criminal Code of Canada.

- Establishment, on the reserve, of Indian Elders' Tribunal as the point of first appeal in resolving local disputes.

- Investigate the range and scope of Indian Band Government possible under Section 91, Head 24 of the British North America Act.

- Identify, and propose amendments to, federal and provincial laws which conflict with Indian jurisdiction, the Treaties, the Federal-Indian Trust Relationship, the B.N.A. Act and the Royal Proclamation of 1763.

COSTS OF THE PROGRAM

<u>FISCAL YEAR</u>	<u>AMOUNTS</u>
1978-79	\$0.4 million
1979-80	0.9 million
1980-81	1.1 million
1981-82	1.9 million
1982-83	<u>2.6 million</u>
	\$6.9 million

<u>SOURCES OF FUNDS</u>	<u>PERCENTAGE</u>
D.I.A.N.D.	40
JUSTICE	40
SASK.	20

TO
ABarry Warsylewicz
SICCFROM
DEDoug Marte
Manager CMTP
Saskatchewan RegionSUBJECT
OBJETPRINCE ALBERT CORRECTIONAL CENTRE - BASIC LITERACY TRAINING
FOR INMATES

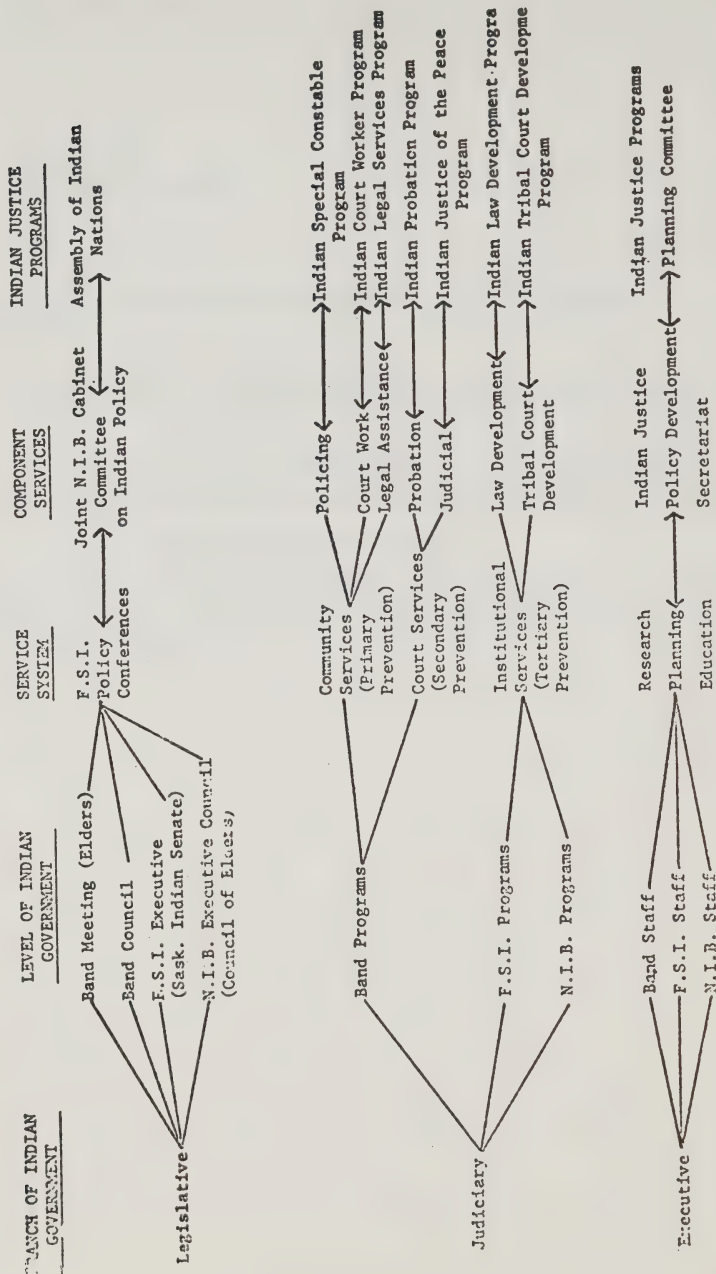
....

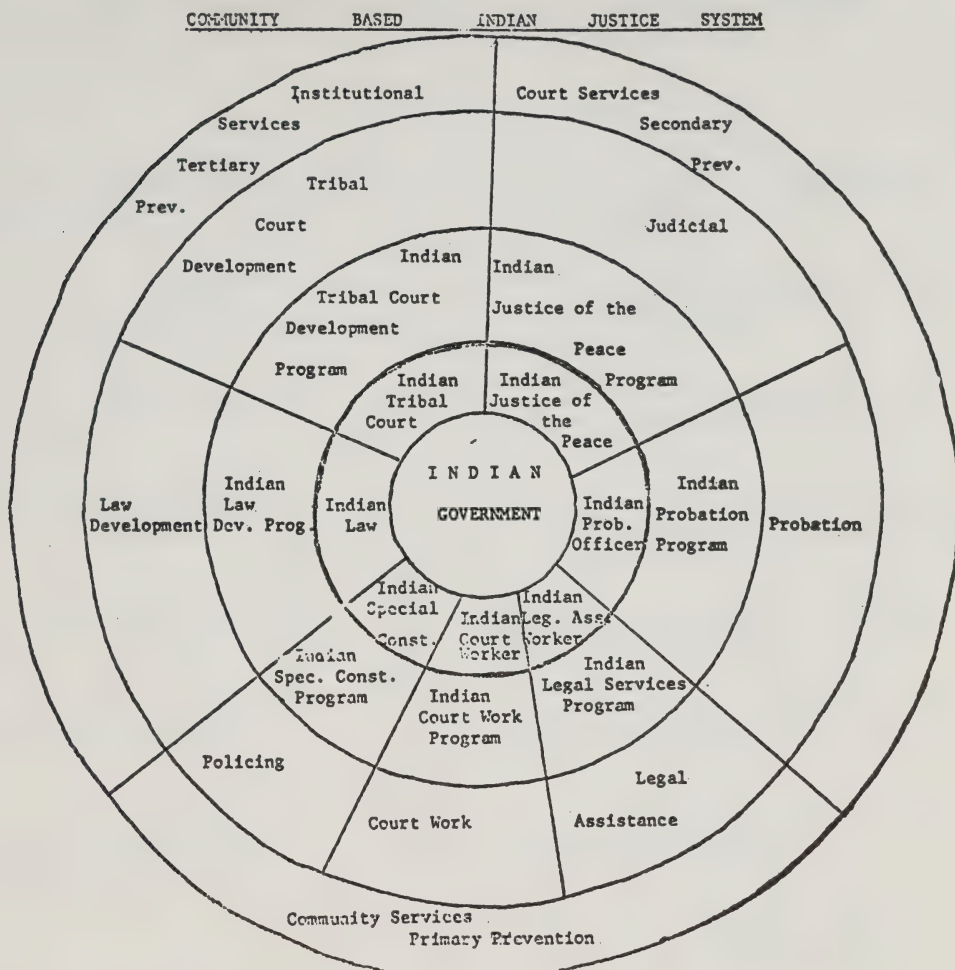
As a follow up to our recent discussion I wish to confirm that we cannot fund the above program under CMTP for the following reasons:

- 1) The provision of training to inmates is considered to be the responsibility of the National or Provincial penitentiary service. We can sponsor individuals who are on parole or released from serving their sentences.
- 2) We do not sponsor ARE courses below the grade 5 level. We feel that level comes mostly in the realm of education rather than immediate employment preparation and should be the responsibility of the Department of Continuing Education.

A'N
I N D I A N J U S T I C E S Y S T E M
F O R
S A S K A T C H E W A N

PROPOSED STRUCTURE TOP A COMMUNITY BASED INDIAN JUSTICE SYSTEM IN SASKATCHEWAN





COMMUNITY SERVICES = (1) POLICING PRIMARY PREVENTION

THE SERVICESTHE PEOPLE

LAW ENFORCEMENT

R.C.M.P.

CRIME PREVENTION

CITY POLICE

CRIME DETECTION

INDIAN SPECIAL
CONSTABLES

COMMUNITY EDUCATION

MUNICIPAL POLICE

PUBLIC SAFETY

SECURITY FORCES

OFFENDER APPREHENSION

INDIVIDUAL CITIZENS

COMMUNITY LIAISON
COMMUNITY RESOURCE

INDIAN SPECIAL CONSTABLE PROGRAM

COMMUNITY SERVICES = (2) COURT WORK PRIMARY PREVENTION

THE SERVICES

THE PEOPLE

SOCIAL HISTORY PREPARATION

NATIVE COURT WORKER

MEDIATION

JUVENILE PROBATION OFFICER

DIVERSION

JOHN HOWARD SOCIETY DIVERSION WORKER

SUPERVISION JUVENILE OFFENDERS

CHILD CARE WORKERS

COMMUNITY EDUCATION

FAMILY SERVICES WORKERS

REFERRAL TO PROFESSIONAL
GUIDANCE FOR INDIVIDUAL
AND FAMILIES

INDIAN COURT WORKER

COMMUNITY REFERRAL
COMMUNITY RESOURCE

INDIAN COURT WORKER PROGRAM

COMMUNITY SERVICES = (3) LEGAL ASSISTANCE PRIMARY PREVENTION

THE SERVICES

CLIENT ADVOCACY

LEGAL ADVICE AND COUNSEL

CASE PROSECUTION

CASE PREPARATION AND RESEARCH

COMMUNITY EDUCATION

COMMUNITY RESOURCE
COMMUNITY REFERRAL

THE PEOPLE

LAWYERS

PARAPROFESSIONAL LEGAL AID WORKERS

LEGAL SECRETARIES

SHERIFFS

INDIAN LEGAL SERVICES WORKER

INDIAN LEGAL SERVICES PROGRAM

COURT SERVICES = (4) JUDICIAL SECONDARY PREVENTION

THE SERVICES

DISPUTE RESOLUTION

DETERMINATION OF
GUILT OR INNOCENCE

INTERPRETATION OF LAW

SENTENCING OF OFFENDERS

DETERMINATION OF
CHILD CUSTODY

COMMUNITY EDUCATION

COMMUNITY LIAISON
COMMUNITY RESOURCE

THE PEOPLE

PROVINCIAL COURT JUDGES
FAMILY COURT JUDGES

DISTRICT COURT JUDGES

QUEENS BENCH COURT JUDGES

APPEAL COURT JUDGES

JURIES

REVIEW BOARDS
SUPREME COURT OF CANADA

FEDERAL COURT

JUSTICES OF THE PEACE

CORONERS

INDIAN JUSTICES OF THE PEACE

INDIAN ELDERS

INDIAN JUSTICES OF THE PEACE PROGRAM

COURT SERVICES = (5) PROBATION SECONDARY PREVENTION

THE SERVICES

PROBATION SUPERVISION
OF OFFENDERSPAROLE SUPERVISION
OF OFFENDERSPRE SENTENCE REPORT
PREPARATIONRESIDENTIAL CUSTODY
AND SUPERVISION OF
OFFENDERSREFERRAL SERVICES
FOR OFFENDERS TO
EMPLOYMENT, RECREATION
AND GUIDANCE OPPORTUNITIES

COMMUNITY EDUCATION

COMMUNITY RESOURCE
COMMUNITY REFERRAL

THE PEOPLE

PROBATION OFFICERS
PAROLE OFFICERSCOMMUNITY TRAINING
RESIDENCE STAFFCOMMUNITY CORRECTIONAL
CENTRE STAFF

ATTENDANCE CENTRE STAFF

PROBATION HOSTEL STAFF
EX-OFFENDERS
VOLUNTEERS

INDIAN PROBATION OFFICERS

INDIAN PROBATION PROGRAM

INSTITUTIONAL SERVICES = (6) LAW DEVELOPMENT TERTIARY PREVENTION

THE SERVICES

THE PEOPLE

CRIMINAL CODE AMENDMENTS

EDUCATORS

PROVINCIAL STATUTE AMENDMENTS

LAW REFORM COMMISSION

MUNICIPAL BYLAW DEVELOPMENT

BAR ASSOCIATIONS

FAMILY LAW

NATIVE LAW CENTRE STAFF

CONTRACT LAW

LEGAL RESEARCHERS

CIVIL LAW

LAW STUDENTS

HUMAN RIGHTS LEGISLATION

CONSTITUTIONAL LAW

COMMUNITY LIAISON
COMMUNITY RESOURCEINDIAN LAWYERS
INDIAN LAW STUDENTS

INSTITUTIONAL SERVICES = (7) TRIBAL COURT DEVELOPMENT TERTIARY PREVENTION

THE SERVICES

SMALL CLAIMS RESOLUTION

FAMILY DISPUTE RESOLUTION

CHILD CUSTODY RESOLUTION

CRIMINAL CODE APPLICATION

PROVINCIAL STATUTE APPLICATION

MUNICIPAL BYLAW APPLICATION

SENTENCE APPEAL RESOLUTION

CONVICTION APPEAL RESOLUTION

COMMUNITY RESOURCE
COMMUNITY LIAISON

THE PEOPLE

SUPREME COURT OF CANADA

FEDERAL COURT OF CANADA

SASKATCHEWAN COURT OF APPEAL

SASKATCHEWAN COURTS OF QUEENS BENCH

SASKATCHEWAN DISTRICT COURTS

SASKATCHEWAN PROVINCIAL COURTS

INDIAN TRIBAL COURTS

URBAN EMPLOYMENT AND TRAINING BRIEF

PREPARED BY:

S.O.R.T.I.

(SERVICES TO OFF-RESERVE TREATY INDIANS,
PRINCE ALBERT, SASKATCHEWAN)

MR. ALLMAND, MEMBERS OF THE TASK FORCE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80'S.

WE WOULD LIKE TO EXPRESS OUR APPRECIATION FOR
THIS OPPORTUNITY TO PRESENT, ON BEHALF OF OFF-RESERVE
TREATY INDIANS, OUR VIEWS ON EMPLOYMENT AND TRAINING FOR
INDIANS.

IT IS MOST INTERESTING THAT YOUR MANDATE IS TO
REPORT TO PARLIAMENT ON SHORTAGES IN SKILLED TRADES AND
HIGHER SKILL OCCUPATIONS. WE FIND THAT SOMEWHAT IRONICAL
BECAUSE, FOR MOST OF OUR PEOPLE, THOSE OCCUPATIONS HAVE
BEEN AND CONTINUE TO BE INACCESSIBLE.

WE FEEL THAT ONE OF CANADA'S MOST VALUABLE HUMAN
RESOURCES -- THE INDIAN POPULATION -- HAS BEEN LARGELY
IGNORED IN THE DEVELOPMENT PROCESS.

LET US REMIND YOU OF THE CURRENT SITUATION IN
SASKATCHEWAN GENERALLY AND IN PRINCE ALBERT SPECIFICALLY,
TO ILLUSTRATE OUR POINT.

A RECENT DIAND SURVEY INDICATES THAT OVER 15,000
TREATY INDIANS LIVE OFF-RESERVE IN SASKATCHEWAN. OVER
1900 OF THOSE INDIANS LIVE IN THE CITY OF PRINCE ALBERT.

CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION STATISTICS
INDICATE THAT OVER 60% OF THE SASKATCHEWAN INDIAN POPULATION

OUR OWN RANDOM SURVEY OF THE INDIAN POPULATION IN PRINCE ALBERT SUPPORTS THOSE STATISTICS. WE FOUND UNEMPLOYMENT TO BE 50%. AMONG INDIAN WOMEN THAT FIGURE IS CLOSE TO 65%. APPROXIMATELY 40% GAVE A LACK OF TRAINING AS THE REASON FOR THEIR UNEMPLOYMENT.

PROJECTIONS ON THE OFF-RESERVE INDIAN POPULATION SUGGEST THAT THE NUMBERS ARE LIKELY TO RISE OVER THE NEXT TWENTY YEARS. IF THOSE FIGURES ARE ACCURATE AND CURRENT TRENDS CONTINUE A DEPLORABLE UNEMPLOYMENT SITUATION WILL EXIST.

FOR EXAMPLE, AMONG THOSE INDIAN WOMEN WHO ARE EMPLOYED IN THE CITY OF PRINCE ALBERT WE FOUND THAT OVER 80% WORK FOR NATIVE ORGANIZATIONS OR THE FEDERAL GOVERNMENT. VERY FEW INDIANS ARE EMPLOYED BY THE BUSINESS INDUSTRIAL COMMUNITY IN PRINCE ALBERT.

THE RATIONALE OFFERED FOR THIS SITUATION IS USUALLY THE LACK OF SKILLS OR LACK OF TRAINING INDIAN PEOPLE POSSESS.

BUT LET US TAKE A CLOSER LOOK AT THE TRAINING OPPORTUNITIES AVAILABLE TO INDIANS.

THE DIAND HAS BUDGETED APPROXIMATELY \$28,000 FOR OCCUPATIONAL TRAINING PROGRAMS IN THE ENTIRE PRINCE ALBERT DISTRICT WHICH HAS AN INDIAN POPULATION OF OVER 12,000.

THAT \$28,000 IS BEING USED TO PROVIDE TRAINING FOR 12 INDIANS IN SUCH AREAS AS COMMERCIAL, CARPENTRY AND AVIATION. OF THOSE TWELVE INDIVIDUALS, ONLY THREE ARE FROM THE CITY OF PRINCE ALBERT.

THE CMIT PROGRAM HAS OFFERED TOKEN EFFORTS AT SUPPORT FOR INDIANS IN THE PRIVATE SECTOR. THIS SUPPORT IS OFTEN GIVEN WITHOUT THE KNOWLEDGE OR INVOLVEMENT OF THE TRAINEE.

COMPARE THESE SOMEWHAT FEEBLE EFFORTS WITH THE NEED. A SIXTY PERCENT UNEMPLOYMENT FIGURE TRANSLATES INTO APPROXIMATELY 300 UNEMPLOYED INDIANS IN THE CITY OF PRINCE ALBERT. TRAINING FEWER THAN FIVE INDIVIDUALS EACH YEAR DOES NOT CREATE MUCH OF AN IMPRESSION.

IT IS NOT OUR INTENTION TO DWELL ON THE DEPRESSING SITUATION WHICH EXISTS TODAY. WE WOULD LIKE TO PRESENT SOME POSITIVE SOLUTIONS.

WE FEEL THAT TRAINING PROGRAMS CAN BE DEVELOPED TO PREPARE INDIAN PEOPLE, IN A MEANINGFUL WAY, FOR GAINFUL EMPLOYMENT IN CANADIAN SOCIETY, AND AT THE SAME TIME HELP ALLEVIATE THE PROBLEM TO WHICH YOU ARE ADDRESSING YOURSELVES.

LET US LOOK, FOR A MOMENT, AT THE EXAMPLE WHICH HAS BEEN SET BY THE SASKATCHEWAN INDIAN FEDERATED COLLEGE, AN AFFILIATE OF THE UNIVERSITY OF REGINA.

THE FEDERATED COLLEGE IS AN INDIAN CONTROLLED INSTITUTION WHICH HAS OPERATED A TEACHER TRAINING PROGRAM IN THE PRINCE ALBERT DISTRICT FOR THE PAST THREE YEARS. BY THIS TIME NEXT YEAR AT LEAST FORTY INDIANS WILL HAVE GRADUATED AS FULLY CERTIFIED TEACHERS.

THOSE GRADUATES ARE THE RESULT OF A COMPREHENSIVE TRAINING PROGRAM DESIGNED SPECIFICALLY FOR INDIAN PEOPLE. THAT TRAINING PROGRAM HAS THE FOLLOWING THREE COMPONENTS WHICH WE BELIEVE TO BE ESSENTIAL FOR SUCCESS: (1) AN ACADEMIC OR THEORETICAL ASPECT; (2) A TRAINING ON THE JOB COMPONENT; AND (3) A SOCIAL ADJUSTMENT OR LIFE SKILLS SUPPORT FUNCTION.

BY CONSIDERING ALL ASPECTS OF THE SOCIAL/ VOCATIONAL DEVELOPMENT PROCESS IN ONE OVERALL PROGRAM, TRAINING CAN BE SUCCESSFUL. THE CRITICAL FACTORS ARE CO-ORDINATION, ADEQUATE FINANCING AND A GUARANTEE OF FUTURE LONG-TERM EMPLOYMENT.

THIS SUCCESSFUL PROTOTYPE, DEVELOPED FOR TEACHER TRAINING, CAN EASILY BE TRANSPLANTED INTO OTHER AREAS.

LET US CITE ONE EXAMPLE THAT HAS PARTICULAR RELEVANCE TO THE CITY OF PRINCE ALBERT.

THE FEDERAL AND PROVINCIAL GOVERNMENTS OPERATE MALE AND FEMALE PENAL INSTITUTIONS IN PRINCE ALBERT. BOTH GOVERNMENTS SUGGEST THAT THEY ARE COMMITTED TO AFFIRMATIVE ACTION PROGRAMS. YET, TO THE BEST OF OUR KNOWLEDGE, ONLY ONE TREATY INDIAN IS EMPLOYED AT THOSE THREE INSTITUTIONS.

WE SUGGEST THAT A TRAINING PROGRAM FOR CORRECTIONAL OFFICERS WOULD BE A MOST POSITIVE STEP FORWARD. LET US START WITH FIFTEEN TRAINEES WHO WOULD BE INVOLVED IN A TRAINING PROGRAM FOR APPROXIMATELY ONE YEAR. THAT TRAINING PROGRAM WOULD HAVE AN ACADEMIC/THEORETICAL COMPONENT, A TRAINING-ON-THE-JOB ASPECT, AND A SOCIAL DEVELOPMENT FUNCTION UNDER THE DIRECTION OF AN OVERALL CO-ORDINATOR. JOBS WOULD BE GUARANTEED, UPON SUCCESSFUL COMPLETION OF THE PROGRAM, BY ONE OF THE CORRECTIONAL INSTITUTIONS.

SIMILAR PROGRAMS COULD BE SET UP FOR MILLWORKERS IN CO-OPERATION WITH THE PRINCE ALBERT PULP COMPANY OR FOR CARPENTERS AND OTHER TRADES PERSONS IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY.

THE FACT THAT APPROXIMATELY 6% OF PRINCE ALBERT'S POPULATION IS INDIAN WOULD INDICATE THAT THE CITY OF PRINCE ALBERT COULD BE INVOLVED IN TRAINING PROGRAMS THAT WOULD LEAD TO A SIMILAR PROPORTION OF THEIR WORK FORCE BEING INDIAN.

PROBABLY THE MOST ENCOURAGING POSSIBILITY FOR THE ESTABLISHMENT OF TRAINING PROGRAMS FOR INDIANS COINCIDES WITH THE DEVELOPMENT OF INDIAN OWNED BUSINESSES AND INDUSTRIES THROUGH SUCH ORGANIZATIONS AS SINCO.

REGARDLESS OF WHERE THE TRAINING TAKES PLACE, THERE ARE TWO NECESSARY PREREQUISITES: THE NECESSARY FINANCIAL COMMITMENT FOR MEANINGFUL TRAINING MUST BE IN PLACE. SIX MONTH, ONE-SHOT EFFORTS SUCH AS CANADA COMMUNITY DEVELOPMENT PROJECTS SERVE NO WORTHWHILE PURPOSE OTHER THAN PROVIDING VERY SHORT-TERM RELIEF FROM LONG STANDING, LONG-TERM PROBLEMS.

AND THE WHOLE JURISDICTIONAL DISPUTE MUST BE IRONED OUT. OFF-RESERVE INDIANS ARE CONSTANTLY BEING SHUNTED FROM INDIAN AFFAIRS TO CANADA EMPLOYMENT TO COMMUNITY COLLEGES AND BACK. IT IS TIME FOR THE DEPARTMENT OF INDIAN AFFAIRS TO FULFILL THEIR RESPONSIBILITIES TOWARDS INDIAN PEOPLE. TRAINING IS ONE OF THOSE RESPONSIBILITIES.

IF THE DEPARTMENT OF INDIAN AFFAIRS WOULD PROVIDE THE NECESSARY FINANCIAL RESOURCES TO INDIAN ORGANIZATIONS SUCH AS OURS AND THE INDIAN COMMUNITY COLLEGE, MEANINGFUL TRAINING PROGRAMS COULD BE IMPLEMENTED FOR OFF-RESERVE INDIANS. WE HAVE PROVEN OUR CAPABILITIES THROUGH SUCH PROGRAMS AS THE TEACHER TRAINING ONE OUTLINED EARLIER.

WE HOPE THAT YOU, AS REPRESENTATIVES TO OUR PARLIAMENT, WILL BRING YOUR INFLUENCE TO BEAR IN CHANGING THE PRESENT DEPLORABLE SITUATION.

WE HAVE PRESENTED A POSITIVE, VIABLE ALTERNATIVE. PROVIDE US WITH THE NECESSARY RESOURCES AND WE WILL EQUIP OURSELVES WITH THE SKILLS NECESSARY FOR SURVIVAL AS FULL CITIZENS IN THIS COUNTRY.

THANK YOU FOR YOUR TIME AND ATTENTION.

TABLE I
FORECAST TREATY INDIAN POPULATION TO 1987 FOR SASKATCHEWAN,

Reserves and Off-Reserves *

YEAR	ON-RESERVE % Rate of Growth	OFF-RESERVE % Rate of Growth	TOTAL % Rate of Growth
1976 (actual)	30,662 (2.5)	12,656 (1.8)	43,418 (2.3)
1977	31,429 (2.5)	12,885 (1.8)	44,314 (2.3)
1978	32,215 (2.5)	13,118 (1.8)	45,333 (2.3)
1979	32,924 (2.2)	13,542 (3.2)	46,466 (2.5)
1980	33,550 (1.9)	14,217 (5.0)	47,767 (2.8)
1981	34,053 (1.5)	15,147 (6.5)	49,200 (3.0)
1982	34,462 (1.2)	16,312 (7.7)	50,774 (3.2)
1983	34,772 (0.9)	17,728 (8.7)	52,500 (3.4)
1984	34,946 (0.5)	19,339 (9.1)	54,285 (3.4)
1985	35,016 (0.2)	21,223 (9.7)	56,239 (3.6)
1986	35,016 (0.0)	23,248 (9.5)	58,264 (3.6)
1987	35,016 (0.0)	25,462 (9.5)	60,478 (3.8)

*Assumptions:

1. Total population growth rates 2.3%/year - 1976.
2. Forecast total rate - should rise as the women born in 1959-69 reach child-bearing age beginning in 1979. Likely will not reach 1959-69 levels but should reach 1969-73 level of 3.4% by 1984.
3. Since 1969 on-reserve opportunities have increased:

- a.) Indian Affairs budgets for reserve development increased
- b.) CEIC (MI) job creation activities rose to a peak
- c.) DREE programs have been active
- d.) Provincial inputs increased

This is not likely to continue. The only development which may have some impact is the settlement of residual Treaty claims.

4. Therefore the on-reserve growth rates have likely reached a peak and will decline to 1969 levels. This will cause their off-reserve levels to increase.

TABLE II

FORECAST TREATY INDIAN POPULATION ON & OFF RESERVE

SASKATCHEWAN *

1987 - 2001

YEAR	NO. ON RESERVE (0 GROWTH)	OFF-RESERVE			TOTAL	
		NUMBER	% RATE OF GROWTH	TOTAL	NUMBER	% RATE OF GROWTH
1987	35,016	25,462	(9.5)	42.1	60,478	(3.8)
1988	35,016	27,639	(8.5)	44.1	62,655	(3.6)
1989	35,016	29,895	(8.2)	46.1	64,911	(3.6)
1990	35,016	32,102	(7.4)	47.8	67,118	(3.4)
1991	36,016	34,384	(7.1)	49.5	69,400	(3.4)
1992	35,016	36,605	(6.5)	51.1	71,621	(3.2)
1993	35,016	38,751	(5.9)	52.5	73,770	(3.0)
1994	35,016	40,820	(5.3)	53.8	75,836	(2.8)
1995	35,016	42,716	(4.6)	54.9	77,732	(2.5)
1996	35,016	44,504	(4.2)	55.9	79,520	(2.3)
1997	35,016	46,333	(4.1)	56.9	81,349	(2.3)
1998	35,016	48,204	(4.0)	57.9	83,220	(2.3)
1999	35,016	50,118	(4.0)	58.9	85,134	(2.3)
2000	35,016	52,076	(3.9)	59.8	87,092	(2.3)
2001	35,016	54,079	(3.8)	60.7	89,095	(2.3)

* Assumptions: As for Table I.

TABLE III

FORECAST TREATY INDIAN POPULATION TO 2001 FOR THE
CITY OF PRINCE ALBERT AS A PERCENTAGE OF TOTAL
OFF-RESERVE TREATY INDIAN POPULATION OF SASKATCHEWAN *

	Number	Percentage of Off-Reserve Sask. Treaty Population
1976	1,544	12.2
1981	1,924	12.7
1986	3,069	13.2
1991	4,711	13.7
1996	6,319	14.2
2001	7,950	14.7

* Assumption: As for Table I.

TABLE IV

FORECAST TREATY INDIAN POPULATION TO 2001 FOR THE CITY
OF PRINCE ALBERT AS A PERCENTAGE OF TOTAL CITY POPULATION

	Forecast Total City Population*	Forecast Treaty Indian Population**	Treaty Indian Population as a Percentage of Total City Population
1976	29,000	1,544	5.3
1981	32,016	1,924	6.0
1986	35,347	3,069	8.7
1991	39,024	4,711	12.0
1996	43,057	6,319	14.7
2001	47,550	7,950	16.7

* Assumption: Estimated 2% Annual Population Growth for City
of Prince Albert; estimate taken from Prince
Albert and District Statistics (pamphlet)

** Assumption: As presented for Tables I, II and III.

TABLE V

RANDOM SURVEY OF 88 TREATY INDIAN WOMEN
IN CITY OF PRINCE ALBERT - EMPLOYMENT STATISTICS

Educational Level	N	Number Unemployed	Percentage Unemployed
Grade 8 or Less	24	19	79
Grade 9	10	10	100
Grade 10	18	13	72
Grade 11	11	4	36
Grade 12	24	10	41
Post Secondary	1	0	0
	88	56*	64

* Does not include 3 students

TABLE VIRANDOM SURVEY OF 56 TREATY INDIAN
MEN IN CITY OF PRINCE ALBERT

Education Level	N	Number Unemployed	Percentage Unemployed
Grade 8 or Less	18	7	38
Grade 9	4	2	50
Grade 10	12	6	50
Grade 11	3	1	33
Grade 12	13	3	23
Post Secondary	6	2	33
	56	21	37.5

TABLE VII

RANDOM SURVEY OF 88 TREATY INDIAN WOMEN IN CITY
OF PRINCE ALBERT - SOURCE OF EMPLOYMENT FOR THOSE EMPLOYED

Workplace	N	Percentage of Total N
Indian Organizations	11	38
Federal Government	13	45
Provincial Government	1	3
Publicly Funded Institution	2	6
Self-Employed	1	3
Private Business	1	3
	29*	98

* Does not include 3 students

A BRIEF

Submitted by -

Federation of Saskatchewan Indians

Economic Action/Resource Management
Program

I. INTRODUCTION

Although we realize that the mandate of Mr. Allmand and his Committee is to examine training needs in the 1980's in general for all Canadians, we as part of the Federation of Saskatchewan Indians will limit ourselves to discussing the training needs for Treaty Indian people in particular in Saskatchewan.

II. ECONOMIC ACTION/RESOURCE MANAGEMENT PROGRAM

GOALS AND MANDATE:

The Economic Action/Resource Management Program, which began one and one-half years ago, is a relatively new addition to the Federation of Saskatchewan Indians organizational structure. It has a clear mandate from all 68 Chiefs of the province to do two things:

1. To provide technical, advisory and support services to Bands and Indian businessmen concerning planning, and implementation of economic development projects across the province.
2. To develop short and long-range economic development strategies and policies for Indian people in Saskatchewan.

The Economic Action/Resource Management Program has three main components:

- i. A field staff of nine fieldworkers deployed

throughout the province who work closely with Bands and Indian businessmen to provide training and support services.

- ii. A technical secretariat composed of five professional and technical workers who provide specialized technical support and training to Bands and Indian businessmen, in conjunction with the fieldworkers.
- iii. Policy Council (or Board of Directors) made up of 12 Chiefs from across the province who determine the overall policy direction for the program.

The mandate of the Allmand Committee is of particular interest to the Economic Action/Resource Management Program because one of the most important parts of our job is to provide training to Bands and Indian businessmen to enhance their capacity to become involved in economic development projects and ventures. Our fieldworkers and the members of the technical secretariat are constantly working with Bands and businessmen to assist them in ways that they, that is the Bands and businessmen, identify. In addition, we are presently putting in place a training program in conjunction with the Indian Federated College to train Indian Business Resource Development Trainees over a three-year period. One of the key elements of this program is that it combines both classroom instruction

and intense on-the-job components. We feel this is an important program, not only because it is the first of its kind in Canada, but also because it fills what we see as being a crucial need; that is the need to train a pool of key Indian managers who can be the future leadership in economic and resource development projects in Saskatchewan.

III. THE NEED

Unprecedented economic opportunities will exist in Saskatchewan in the next 10-20 years. A recent report prepared by the Canada Employment and Immigration Commission projected that approximately one-half million jobs will be created in Western Canada in the next 20 years, many of them in Saskatchewan. Yet Indian people in Saskatchewan today still have the lowest standard of living in the province and even have the lowest standard of living compared to any other Indian group in the country.

The province is one of the most dynamic economic regions in Canada and has one of the most desirable resource mixes in North America; that is, oil, potash, uranium, coal, metals and agriculture. All of these resource sectors will under-go accelerated development in the next decade. Saskatchewan Indians must benefit from the wealth and opportunity generated in this province and they must benefit in long-term ways. One of the crucial elements to the realization of these potential long-term benefits is the provision of training opportunities for Indian people.

To date the economic development and training approaches taken by C.E.I.C. and D.I.A.N.D. have not worked well. The recent report published by D.I.A.N.D. titled Indian Conditions: A Survey clearly points this out. What is needed is more training resources and opportunities for Indian people in three main areas:

1. Skills and trades training
2. Technical training
3. Management training

All three of these areas are important, but since our colleagues from the Saskatchewan Indian Community College are dealing principally with the first two areas of need, namely the skills trades and technical areas, we will concentrate on the training of business and resource development managers. This is a particularly crucial area. We mentioned earlier that many of the current economic development and training approaches have not worked well. It is generally agreed by those who analyze the failures of the Indian economic development programs that there are two main reasons for the continued lack of success:

1. A lack of capital dollars.
2. A lack of Indian management expertise.

In this time of fiscal restraint we realize that it is problematic to get a large increase in capital dollars, but we can train more Indian managers. In Saskatchewan today, there are already several Indian leaders with management expertise, but compared to the magnitude of the need there are a precious few. Particularly if Saskatchewan Indian people are to benefit in any kind of long-term meaningful way from the future of Saskatchewan prosperity it is absolutely essential that we have

strong, competent, qualified Indian managers, who can run the business and resource development ventures, and who can, in turn, train other Indian people.

IV. RECOMMENDATIONS

1. There is a need for more dollars in the C.M.T.P. and the C.M.I.T.P. Programs in particular there should be more dollars in the institutional training programs for provisional and technical job training.
2. There should be more flexible methods of delivering training programs to Indian people (especially C.M.T.P. and C.M.I.T.P.) so that training programs, within established guidelines, can be designed and delivered by Indian-run development and training institutions such as the Economic Action/Resource Management Program and the Saskatchewan Indian Community College.
3. It is vital to consider training programs, whether they be skill development or manager training programs, as part of a comprehensive integrated approach to development which includes social, economic and cultural development components. For instance, future directions and resources for training programs should not be considered in isolation from the need to provide resources to Indian-run development institutions,

Indian banking institutions and related infrastructure costs.

4. In addition, training programs, particularly skill development and technical training programs, should be accompanied by components that take into account the social development element of job training. For example, many of the skill and vocational programs should include life skill components to help Indian people cope with a different way of life. But, and this must be emphasized, life skill programs must be designed and run by Indian people and Indian-run institutions.
5. Training for Indian people in urban areas must not be forgotten. Presently in Saskatchewan, almost one-third of all Treaty Indian people live in urban areas. There must be training opportunities for urban Indian people if Indian people as a whole are to move forward in a developmental way.
6. Build the Indian-run training institutions and resources that exist already. We have a strong beginning in Saskatchewan with the Indian Federated College, the Saskatchewan Indian Community College and the Economic Action/Resource Management Program. All three of these institutions provide training of one kind or another. But if one of these institutions realize that we are able to do only a

small part of what is actually needed. For instance, Bands come to us almost daily with new requests to help them train Band members in some aspect of economic development that because of limited resources, we have difficulty responding to. We are often split too thin. What is needed is for Indian-run institutions involved in training Indian people to be supported with more dollars, more effective support services, and given more flexibility to do the job in the way that Indian people themselves identify.

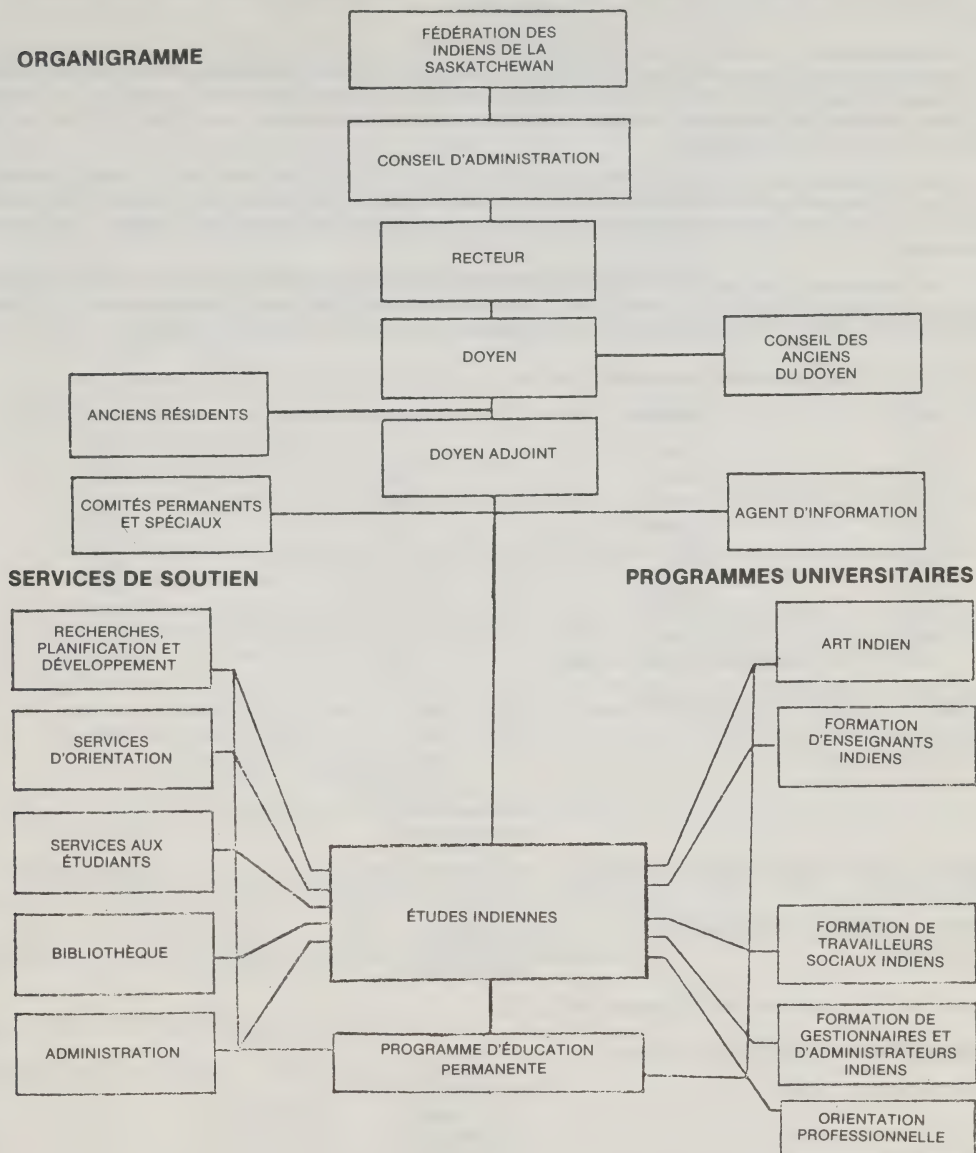
APPENDICE «EMPLA-1»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR

LAURA WASACASE, CONSEILLÈRE PÉDAGOGIQUE

REPRÉSENTANT

LE SASKATCHEWAN INDIAN FEDERATED COLLEGE

ORGANIGRAMME

Les programmes d'étude sont fondés sur les cours en études indiennes et sur les moyens dont dispose l'université de Regina.

Monsieur le président, mesdames et messieurs, je suis honoré que le groupe de travail m'ait invité à présenter un mémoire.

Conformément à l'objectif que s'est fixé le *Saskatchewan Indian Federated College*, soit «d'étudier, d'élaborer et de mettre en œuvre des méthodes et des programmes permettant aux Indiens de la Saskatchewan de profiter des services scolaires qui leur sont destinés», nous nous efforçons non seulement d'offrir des programmes de qualité permettant de former des Indiens dans les occupations et les professions traditionnelles, mais d'être à l'affût des réalités nouvelles et des besoins des années 80.

Afin de répondre aux objectifs de notre collège et aux besoins de la société indienne, nous offrons de nombreux programmes intéressants qui connaissent déjà beaucoup de succès et nous en offrirons sous peu d'autres encore afin de répondre à la demande croissante en personnel qualifié venant du monde des affaires, de l'industrie et du secteur professionnel.

Nos programmes s'adressent surtout aux étudiants hors campus. Les statistiques suivantes illustreront le type de programme offert et donneront le nombre d'étudiants inscrits à chacun d'entre eux. Elles vous permettront de vous faire une meilleure idée de la demande en cours hors campus pendant les trois dernières années.

TABLEAU I — COURS HORS CAMPUS

ANNÉE	SESSION	NOMBRE DE COURS	NOMBRE D'ÉTUDIANTS
1977	été	12	257
1978	hiver	21	388
1978	été	15	227
1978	automne	15	258
1979	hiver	22	
1979	été	7	157
1979	automne	41	584
1980	hiver	35	517
1980	été	20	217
1980	automne (session courante)	21	296

TABLEAU II — COURS SUR CAMPUS

HIVER 1980

Faculté du <i>Indian College</i>	— sur campus — jour à plein temps à temps partiel	28 2	30
Étudiants spéciaux admis à certaines conditions (<i>Indian College</i>)	sur campus — jour		2 (à temps partiel)
Programmes d'admission à l'université (<i>Indian College</i>)	— sur campus — jour à plein temps à temps partiel	31 3	34

Nombre total d'étudiants inscrits à la session 1980 — 66

AUTOMNE 1980 — SESSION COURANTE

Faculté du <i>Indian College</i>	— sur campus — jour à plein temps à temps partiel	36 6	42
Étudiants spéciaux admis à certaines conditions (<i>Indian College</i>)	sur campus — jour à plein temps à temps partiel	39 3	42

Programme d'admission à l'université	— sur campus — jour	54
	à plein temps	44
	à temps partiel	10

Nombre total d'étudiants inscrits à la session d'automne 1980 — 138

TABLEAU III — PROGRAMME AXÉ SUR L'EMPLOI

10 étudiants inscrits au programme pour la session allant de janvier à avril 1979.

11 étudiants inscrits au programmes pour la session allant de janvier à avril 1980.

15 étudiants inscrits au programme à la session allant de juin à septembre 1980.

Outre ces programmes, le collège offre aussi le programme de formation des travailleurs sociaux indiens (PFTSI) au campus de Saskatoon.

Ces programmes qui se sont révélés un succès ne répondent toutefois pas à tous les besoins des Indiens.

À la fin des années 1970, l'assise économique et industrielle des collectivités indiennes s'est développée, entraînant les conséquences suivantes:

- 1) un besoin accru en recherche (financement, ressources)
- 2) le besoin de programmes de perfectionnement et de recyclage du personnel (on attend maintenant davantage des chefs de file).
- 3) le besoin de formation professionnelle et de programmes d'apprentissage (pour former la main-d'œuvre et les spécialistes nécessaires à la mise en œuvre des nouveaux projets).
- 4) un besoin accru en orientation professionnelle pour les étudiants afin qu'ils deviennent plus conscients de leurs possibilités. Certains d'entre eux ont déjà reçu leur diplôme de travailleurs sociaux et de conseillers pédagogiques (les collectivités indiennes en ont besoin, mais on n'a pas de postes à leur offrir).
- 5) la nécessité de permettre aux Indiens de contrôler leur éducation. Nos programmes de formation professionnelle doivent continuer de recevoir l'appui nécessaire. Étant donné que bon nombre de nos étudiants éventuels travaillent et vivent dans des réserves, nous avons davantage besoin de programmes d'éducation permanente (les établissements doivent recevoir les fonds nécessaires pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs dans ce domaine).
- 6) la nécessité d'offrir des programmes d'alternance travail-études pour orienter les étudiants vers les besoins de l'industrie.

L'un des objectifs à long terme que poursuit le *Saskatchewan Indian Federated College* est d'assurer que les établissements pédagogiques et les collectivités répondent aux besoins établis.

Nous espérons que le groupe de travail reconnaîtra la nécessité d'appuyer nos efforts et d'inciter le milieu des affaires et les industries à participer plus activement à nos programmes.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

NOMBRE DE DIPLÔMÉS — UNIVERSITÉ DE REGINA

SEMESTRE	PROGRAMME
Automne 1977	1 baccalauréat ès arts (Distinction)
Printemps 1978	1 maîtrise ès arts
	13 certificats en travail social en milieu indien

Automne 1978	2 baccalauréats ès arts 6 certificats en travail social en milieu indien 2 baccalauréats en travail social en milieu indien
Printemps 1979	2 baccalauréats ès arts 5 certificats en travail social en milieu indien
Automne 1979	1 baccalauréat ès arts 10 certificats en travail social en milieu indien
Printemps 1980	2 baccalauréats ès arts 13 certificats en travail social en milieu indien 1 baccalauréat en travail social en milieu indien 9 certificats en enseignement en milieu indien
Automne 1980	3 certificats en travail social en milieu indien 1 baccalauréat en travail social en milieu indien 4 baccalauréats en enseignement

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ PAR LE

SASKATCHEWAN INDIAN COMMUNITY COLLEGE

DÉPARTEMENT DES SPÉCIALISATIONS

1. LA POPULATION INDIENNE DE LA PROVINCE CROÎT RAPIDEMENT ET DOUBLERA PROBABLEMENT D'ICI LES DIX PROCHAINES ANNÉES

- 1.1 Actuellement, plus de la moitié de la population indienne n'a pas encore 16 ans et si la courbe démographique actuelle poursuit son tracé, le nombre d'enfants indiens dans les écoles sera à peu près le même que celui des enfants non indiens.
- 1.2 Cette forte proportion de jeunes représente de graves problèmes pour l'avenir en ce sens que le nombre d'Indiens qui chercheront du travail augmentera d'environ 70% dans les dix prochaines années. Cela représente approximativement 20% de la population active prévue pour les années 1980.
- 1.3 S'il y a peu d'emplois sur le marché, la demande de formation professionnelle et de services sociaux augmentera considérablement.
- 1.4 Tout nouveau projet de formation dans la province doit tenir compte des besoins de la population indienne.
- 1.5 Cela est particulièrement important pour le développement du Nord et les besoins en main-d'œuvre spécialisée de la province en général.

2. LA POPULATION INDIENNE DE LA SASKATCHEWAN MANQUE DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET CELA NUIT À SES POSSIBILITÉS DE TROUVER UN EMPLOI INTÉRESSANT

- 2.1 Le taux de chômage chez les Indiens est d'environ 80% de la population et une forte proportion vit de l'assistance sociale.
- 2.2 Le salaire moyen annuel des travailleurs indiens correspond à 1/6 de celui des travailleurs non indiens en raison du caractère temporaire ou saisonnier des emplois qui leur sont offerts.
- 2.3 Plus de 90% de la population indienne de la Saskatchewan n'ont pas terminé leurs études secondaires, et le nombre d'Indiens qui ont poursuivi leurs études est minime.

3. FORMATION PRIORITAIRE DES INDIENS AUX MÉTIERS SPÉCIALISÉS

- 3.1 Pour que les Indiens occupent proportionnellement autant d'emplois que des non-Indiens, il faudrait assurer une formation professionnelle à 700 d'entre eux. D'ici 10 ans, compte tenu de la croissance démographique actuelle, ce chiffre s'élèvera à environ 1 400.
- 3.2 L'accent devrait porter sur les métiers suivants en particulier:
 - (i) menuiserie
 - (ii) électricité
 - (iii) plomberie et chauffage
 - (iv) soudure
 - (v) mécanicien de matériel lourd
 - (vi) opérateur de matériel lourd
 - (vii) conducteur de camion

4. IL FAUT TENIR COMPTE DES PARTICULARITÉS CULTURELLES ET D'APPRENTISSAGE DES INDIENS DANS L'ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE QUI LEUR SONT DESTINÉS.

- 4.1 Pour que des cours de formation professionnelle donnent de bons résultats, il faut que ceux qui élaborent les programmes aussi bien que les moniteurs connaissent les particularités culturelles et d'apprentissage des étudiants indiens.
- 4.2 Les cours doivent également être suffisamment souples pour s'adapter aux étudiants indiens dont les niveaux de scolarité peuvent différer.
- 4.3 Les Indiens ont tendance à beaucoup mieux apprendre en milieu de travail qu'en classe. Les programmes qui leur sont destinés devraient donc reposer sur le rendement ou sur la compétence.

5. LES INDIENS SONT PORTÉS À NE PAS FRÉQUENTER DES ÉTABLISSEMENTS NON INDIENS. POUR EUX, LE MEILLEUR ÉTABLISSEMENT DE FORMATION PROFESSIONNELLE EST CELUI QUI EST DIRIGÉ PAR DES INDIENS.
 - 5.1 L'histoire démontre que la population indienne ne fréquente pas des établissements non indiens. L'expérience des derniers siècles prouve que les Indiens ne se laisseront pas assimiler.
 - 5.2 Les établissements actuels de formation professionnelle; c'est-à-dire les écoles techniques, n'ont pas réussi à former d'Indiens.
 - 5.3 Les établissements dirigés par des Indiens donnent de meilleurs résultats que les systèmes traditionnels d'éducation, le taux d'absentéisme et d'abandon étant plus faible.
6. LA FORMATION DEVRAIT ÊTRE DISPENSÉE SOIT DANS LES RÉSERVES, SOIT LE PLUS PRÈS POSSIBLE DE L'ENTOURAGE FAMILIAL.
 - 6.1 La formation dans les réserves permettrait aux adultes qui trouveraient difficile de quitter leur famille ou de s'installer ailleurs d'apprendre un métier dans leur propre région.
 - 6.2 On supprimerait ainsi bien des difficultés inhérentes au milieu urbain: finances, transport et logement.
 - 6.3 Bien qu'il serait souhaitable de dispenser ce genre de formation dans les réserves, ce serait difficile parce que celles-ci ne sont pas dotées des installations nécessaires. En conséquence, il faudrait que les Indiens fréquentent des écoles moins grandes où ils sont en majorité.
 - 6.4 Un cours d'apprentissage en menuiserie dispensé dernièrement à Meadow Lake prouve l'opportunité de la formation en dehors des grands centres. Ce programme a été extrêmement bien accueilli par les étudiants qui ont déclaré se sentir à l'aise dans cet établissement.
7. LES ORGANISMES INDIENS COMPÉTENTS DEVRAIENT PARTICIPER À LA PLANIFICATION DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION TECHNIQUE EXISTANTS ET À VENIR.
 - 7.1 Les soixante-huit bandes indiennes ont donné à la Fédération des Indiens de la Saskatchewan, par l'intermédiaire du *Saskatchewan Indian Community College*, le mandat d'élaborer et de dispenser des programmes de formation conçus pour répondre aux besoins reconnus des Indiens de cette région.
 - 7.2 Le *Saskatchewan Indian Community College* compte assumer un rôle beaucoup plus actif dans la formation de la population indienne et cesser d'agir uniquement en tant qu'établissement dispensant des cours non reconnus. Aussi les établissements techniques actuels doivent-ils coopérer avec le Collège Indien pour l'aider à élaborer des programmes de formation professionnelle reconnus.
 - 7.3 Si l'on admet qu'il est urgent de dispenser des cours de formation professionnelle reconnus à la population indienne, il est très important que le *Saskatchewan Indian Community College* et les services gouvernementaux compétents demeurent en étroit rapport pour assurer que ces besoins seront pris en considération dans la planification de futurs établissements de formation.

SOURCES D'INFORMATION

1. «*Socio-Economic Profile of Saskatchewan Indians and Indian Reserves.*» Présenté à la Conférence annuelle de la Fédération des Indiens de la Saskatchewan en 1975 par le *Saskatchewan Indian Community College*.
2. «*Band Chief Survey.*» *Saskatchewan Indian Community College*, 1978.
3. Convention des moniteurs de formation professionnelle du *Saskatchewan Indian Community College* — 1979.
4. «*Study on Need for Indian Tradesmen.*» *Saskatchewan Indian Community College*, 1978.
5. «*Images & Echoes*»: Rapport sur les activités de la région de la Saskatchewan, Affaires indiennes 1979-1980. Ministère des Affaires indiennes et du Nord, 1980.

MÉMOIRE SUR LES
BESOINS EN FORMATION A
L'INTENTION DES SERVICES JURIDIQUES
AUTOCHTONES, DU PERSONNEL DE PROGRAMMES
ET DES INDIENS DÉLINQUANTS

Mémoire présenté par M. Chuck Thomas,
directeur de programme,
Programme d'aide aux Indiens
en liberté conditionnelle.

Honorables députés, mesdames et messieurs, j'aimerais d'abord vous remercier de l'occasion qui m'est donnée de discuter avec vous d'un sujet d'intérêt croissant pour les bandes indiennes de Saskatchewan. En ce début de décennie, la question de la création de débouchés professionnels appropriés et de programmes de formation pertinents revêt une importance particulière pour ceux d'entre nous qui prennent part à l'élaboration de programmes de services juridiques à l'intention des autochtones.

Avant de poursuivre, j'aimerais rappeler brièvement les engagements contractés par le gouvernement du Canada et les nations indiennes en Saskatchewan au moment de la signature des traités il y a cent ans. Puisqu'il est clairement reconnu, même par la législation canadienne, que toutes les lois d'application générale en vigueur à un moment donné dans une province sont assujetties aux clauses d'un traité, quel qu'il soit, il est également clair que les traités ont préséance sur toute législation, fédérale ou provinciale et que les Indiens conservent le pouvoir de légiférer, notamment en matière de justice, de police et de services correctionnels.

Les traités numéros 4 et 6 établissent la responsabilité du peuple indien dans les termes suivants:

«Le Chef ne doit pas être écarté indûment. À la signature du traité, le chef est devenu sujet de Sa Majesté; il doit assurer le maintien de l'ordre au sein de son peuple.»

Les traités font également mention des responsabilités du gouvernement du Canada:

«Nous tenterons de maintenir la paix sur tout le territoire.»

Cette responsabilité confiée au gouvernement du Canada à titre d'administrateur constitue une doctrine qui doit s'adapter constamment à des circonstances changeantes

L'importance de l'attitude du gouvernement canadien face aux efforts des autochtones en vue d'améliorer les services juridiques communautaires ne doit pas être sous-estimée. L'attitude des autorités canadiennes est non seulement importante pour le personnel qui assure actuellement ces services, mais elle revêt un caractère encore plus significatif pour les Indiens délinquants dont la majorité ont gardé de leur contact avec le système judiciaire criminel un profond sentiment de confusion, de découragement et de désespoir.

La gravité des problèmes qui attendent les autochtones contrevenants au cours des prochaines années a été illustrée de façon marquante dans un document publié récemment par le *Prairie Justice Research Consortium* à l'université de Regina.

Voici un bref résumé des éléments et recommandations du rapport:

Selon les données démographiques fournies par le ministère des Affaires indiennes, le document comporte une estimation du taux annuel d'incarcération d'Indiens assujettis aux traités en Saskatchewan pendant la période de 15 ans allant de 1978 à 1993. Les prévisions sont basées sur des statistiques provenant du ministère des Services sociaux concernant un certain nombre d'Indiens assujettis aux traités, hommes et femmes de 16 à 30 ans, incarcérés dans les centres correctionnels de Saskatchewan pendant l'année financière 1976-1977. La majorité des Indiens assujettis aux traités ont actuellement moins de 16 ans et entreront dans la catégorie des 16-30 ans au cours de la période de 15 ans visée par les prévisions.

Au cours de l'année 1976-1977, un Indien sur quatre assujettis aux traités ayant entre 16 et 30 ans a été incarcéré dans un centre correctionnel provincial. En tout, 48,30% des Indiens incarcérés étaient assujettis aux traités et 69,89% des Indiennes incarcérées étaient assujetties aux traités. Compte tenu d'un taux de récidive de 20% chez les Indiens assujettis aux traités, le taux d'incarcération est de 45% dans le cas des hommes et de 69% dans le cas des femmes. Selon le document, le nombre d'incarcérations doublera d'ici 1993; en outre, les Indiens assujettis aux traités ont 9 fois plus de chances d'être incarcérés une fois et 2 fois plus de chances de récidiver que les non-autochtones.

Selon le rapport, le taux élevé d'incarcérations d'Indiens assujettis aux traités n'a pas diminué au cours des dix dernières années en dépit de la création de nouveaux programmes de services judiciaires à l'intention des Indiens, notamment le programme d'aide aux Indiens en liberté conditionnelle, le programme d'assistance judiciaire aux autochtones et le programme des agents de police indiens. Le rapport indique que l'urbanisation et l'aménagement du Nord contribueraient à la hausse du taux d'incarcération au cours des quinze prochaines années. Néanmoins, le document précise que les mesures suivantes pourraient contribuer à mettre un frein à ce phénomène.

1) Le règlement des revendications territoriales des autochtones

- 2) La solution du conflit de juridiction relativement à la responsabilité fédérale à l'endroit des autochtones et à la responsabilité des provinces en matière d'administration de la justice.
- 3) La création soutenue de programmes sociaux, économiques et pédagogiques par les Indiens.
- 4) La participation accrue des autochtones en matière de planification actuelle des programmes d'assistance judiciaire.
- 5) Une réforme de la justice criminelle visant à réduire le recours à l'incarcération.

La gravité de la situation dont fait état le document a été dénoncée par les chefs indiens de la Saskatchewan au début des années 70. En guise de solution, les chefs ont incité la Fédération des Indiens de la Saskatchewan à entamer l'élaboration d'une gamme de programmes communautaires de services juridiques à l'intention des autochtones.

Leur démarche a abouti aux résultats suivants:

En 1973, la création du *programme des agents indiens*, un service de police créé avec l'appui de la GRC et du ministère des Affaires indiennes.

En 1974, le *programme des juges de paix indiens*, un service judiciaire constitué avec la collaboration du ministère du solliciteur général de la Saskatchewan.

En 1975, le *programme d'aide aux Indiens en liberté conditionnelle*, un service de libération conditionnelle constitué avec la collaboration du solliciteur général du Canada et du ministère des Services sociaux de la Saskatchewan.

La collaboration du gouvernement fédéral et du gouvernement de la Saskatchewan est nécessaire pour assurer l'expansion et l'amélioration soutenue de ces programmes.

Néanmoins, il existe un besoin constant d'étendre la portée et la variété des services juridiques aux autochtones afin de répondre aux besoins d'un nombre croissant d'Indiens délinquants et en vue d'aider les communautés autochtones qui désirent créer de véritables programmes communautaires d'assistance judiciaire.

D'autres programmes, le *Indian Court Work Program*, le *programme d'aide juridique aux Indiens*, le *programme de mise en valeur du droit indien* et le *programme de création de Tribunaux de Tribus* sont encore à l'état de la planification et ont besoin de ressources financières pour être lancés.

Les deux principales sources de difficultés croissantes qu'ont connues les programmes de services juridiques aux autochtones au cours des sept dernières années ont trait à deux aspects primordiaux, à savoir le besoin d'assurer des débouchés professionnels aux Indiens qui désirent travailler au sein de services juridiques et la nécessité de constituer des programmes de formation pertinents pour ces personnes. Les débouchés professionnels sont essentiels à l'expansion des programmes et les programmes de formation sont nécessaires à l'amélioration des services et à la formation du personnel.

Le personnel des programmes a besoin d'une formation approfondie dans des domaines tels que l'administration publique, l'administration juridique, les services d'orientation et d'intervention communautaire. Cette formation est essentielle pour que les programmes puissent s'implanter solidement au sein des collectivités et constituer davantage un outil de prévention. Dans le cas du *programme des juges de paix indiens*, le gouvernement de la Saskatchewan n'a pas réussi à fournir de façon soutenue les ressources et l'appui nécessaires à la formation du personnel afin de permettre au programme d'assurer des services durables. Le programme des agents de police indiens et le programme d'aide aux Indiens en liberté conditionnelle ont connu un développement lent à cause d'un roulement de personnel important et de la difficulté de recruter des autochtones compétents.

Les ministères fédéraux, principalement le ministère de l'Emploi et le ministère des Affaires indiennes doivent renouveler leur effort en matière de finance et de ressource en personnel. Les ministères fédéraux du solliciteur général et de la Justice doivent également prendre certaines mesures en vue de soutenir les efforts des autochtones qui veulent créer des programmes d'assistance judiciaire aux autochtones ayant comme objectif la prévention du crime et le soutien communautaire.

La politique de cataplasme dont les programmes traditionnels de service judiciaire ont fait preuve face à l'encombrement du système judiciaire n'a en rien contribué à répondre aux besoins des Indiens délinquants.

J'aimerais maintenant attirer votre attention au sujet des besoins particuliers des Indiens délinquants à titre individuel. En effet, si nous ne parvenons pas à répondre à leurs attentes, les contrevenants continueront d'être les victimes d'un système judiciaire qui leur est étranger et toute la formation qu'on dispensera au personnel des programmes d'assistance judiciaires aux autochtones sera de peu d'utilité.

De nombreux contrevenants entreront dans la catégorie des seize-trente ans au cours des années 80. Quels débouchés l'avenir leur offre-t-il? Comme je l'ai mentionné précédemment, les statistiques indiquent que le nombre des Indiens incarcérés aura doublé en 1993. Que pouvons-nous faire pour éviter que cela ne se produise?

Les programmes de formation professionnelle et d'alphabétisation ainsi que les ressources financières nécessaires à leur application doivent être accessibles aux Indiens délinquants incarcérés dans les pénitenciers fédéraux et provinciaux.

La Saskatchewan dispose des centres d'enseignement nécessaires pour coordonner et appliquer de tels programmes. Les *Indian Federated College*, *Indian Community College* et *Indian Cultural College* offrent toutes les ressources nécessaires. Le *Indian Community College*, par exemple, a récemment créé à l'intention des Indiens délinquants incarcérés dans le centre correctionnel provincial pour hommes de Prince Albert un programme d'alphabétisation élémentaire qui a connu beaucoup de succès. Malheureusement, l'avenir du programme est compromis à cause du rejet par le ministère de l'Emploi du Canada d'une demande de fonds. Je citerai un extrait d'une lettre du ministère dont vous trouverez copie ci-jointe pour votre information.

«Le ministère ne subventionne pas les cours d'alphabétisation élémentaires pour adultes au-dessous du niveau 5. Selon nous, ce niveau d'enseignement est apparenté à l'instruction plutôt qu'à la préparation immédiate à l'emploi et, à ce titre, relève du ministère de l'Éducation des adultes de la Saskatchewan.»

Qu'on me permette une digression pour rappeler que ce fait met en évidence toute la question de la juridiction indienne qui a eu des répercussions importantes sur l'amélioration des services juridiques aux autochtones. La responsabilité provinciale en matière d'administration judiciaire a été marquée par le refus soutenu du ministère des Affaires indiennes de fournir les ressources financières et le personnel nécessaires au développement des services judiciaires aux autochtones. Cette attitude a porté une atteinte grave aux efforts des bandes indiennes qui, au cours des cinq dernières années, ont soumis les projets de programmes de services judiciaires communautaires suivants:

Conférence aux anciens Indiens sur la justice; programme sur la prévention du crime; camp culturel; programme de formation en résidence à l'intention des délinquants; programme de formation paraprofessionnel à l'intention des Indiens désireux de faire carrière dans le domaine des services de justice criminelle.

Il faudrait que le gouvernement fédéral accorde les ressources financières et l'appui nécessaire à la création de tels programmes. Sans ces mesures, le taux élevé d'incarcération d'Indiens compromet dangereusement la stabilité sociale de la communauté indienne et l'élaboration future par les bandes indiennes de programmes nécessaires au développement social des Indiens. Il faut accorder priorité à ces mesures dès maintenant. Le gouvernement du Canada ne peut plus se permettre d'hésiter à prendre les engagements qui s'imposent pour assurer la création d'une gamme complète de programmes et d'assistance judiciaires à l'intention des Indiens, appliqués par un personnel hautement qualifié, afin de répondre aux besoins particuliers des Indiens délinquants.

Seule l'intervention coordonnée de tous les paliers de gouvernement, fédéral, provincial et autochtone peut amener les Indiens délinquants non pas à subir le système dans la confusion, la frustration et le désespoir, mais à sortir dans un esprit de confiance, de fierté et d'espérance.

Nous vous invitons instamment à poursuivre avec nous la création de mesures pouvant comporter des avantages durables non seulement pour les Indiens, mais aussi pour un système judiciaire amélioré dont tous les Canadiens bénéficieraient.

Aucun système, quelle que bonne qu'en soit l'intention, n'est acceptable pour la majorité des Indiens s'il leur est imposé. Seul un système créé et élaboré par les Indiens et enraciné dans les traditions, la culture et les valeurs autochtones aura des effets durables.

Merci.

POLITIQUES DES CHEFS: DOCUMENT N° 17

TITRE: Système judiciaire établi dans la collectivité

SERVICE: Développement des bandes

MEMBRE EXÉCUTIF: Sol Sanderson

OBJECTIFS DU PROGRAMME:

— Coordonner et utiliser au maximum les services actuels et proposés offerts, au sein des collectivités indiennes, par la police indienne, les juges, les agents de probation, les membres de l'appareil judiciaire et d'autres programmes relatifs au droit pénal.

— Planifier, concevoir et mettre en œuvre un programme global assurant le respect des lois et de l'ordre dans les réserves.

— Mettre en place un système judiciaire indien qui s'inspirerait des lois indiennes, serait intégré au système judiciaire canadien et permettrait d'interjeter appel par le biais de ce système.

— Créer des possibilités d'emploi pour les Indiens au sein du système judiciaire.

MODALITÉS DU PROGRAMME:

— Création et application d'un système de lois indiennes mettant en valeur les droits des Indiens et ceux qui sont rattachés aux terres indiennes.

— Mise en place d'un système de tribunaux indiens établis dans les réserves et se situant au niveau des Cours des magistrats, dans le cadre du système de tribunaux canadiens.

— Application du Code criminel du Canada.

— Institution, dans la réserve, d'un tribunal d'anciens qui constituerait le premier niveau d'appel pour le règlement de différends locaux.

— Analyse de l'étendue des pouvoirs que pourraient détenir les autorités de bandes indiennes en conformité de l'article 91, item 24, de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique.

— Établissement et présentation d'une liste de modifications de lois fédérales et provinciales qui entrent en conflit avec les attributions des Indiens, les traités, l'esprit de bonne entente entre le gouvernement fédéral et les Indiens, l'Acte de l'Amérique du Nord britannique et la proclamation royale de 1763.

COÛT DU PROGRAMME

ANNÉE FINANCIÈRE	MONTANTS
1978-1979	\$0,4 million
1979-1980	0,9 million
1980-1981	1,1 million
1981-1982	1,9 million
1982-1983	2,6 millions
	<u>\$6,9 millions</u>

SOURCES DE FINANCEMENT POURCENTAGE

M.A.I.N.	40
Min. de la Justice	40
Gouv. de la Sask.	20

À: Barry Warsylewicz
SICC

DE: Doug Marte
Directeur P.F.M.C.
Région de la Saskatchewan

CENTRE CORRECTIONNEL DE PRINCE ALBERT — COURS DE CULTURE GÉNÉRALE DE BASE POUR
LES DÉTENUS

Pour faire suite à notre récent entretien, je tiens à confirmer que nous ne pouvons pas financer le programme susmentionné dans le cadre d'un P.F.M.C. pour les raisons suivantes:

- 1) Il est admis que les cours de formation destinés aux détenus relèvent des services pénitenciers nationaux ou provinciaux. Nous pouvons aider financièrement des personnes jouissant d'une libération conditionnelle ou ayant purgé leur peine.
- 2) Nous n'offrons pas de subventions pour des cours d'un niveau inférieur à la cinquième année. Nous croyons que ces cours relèvent davantage d'un programme d'enseignement que d'un projet de préparation à l'emploi et qu'ils devraient incomber au ministère de l'Éducation.

UN SYSTÈME JUDICIAIRE POUR
LES AUTOCHTONES DE LA SASKATCHEWAN

Projet de structure d'un système judiciaire indien en Saskatchewan intégré dans la collectivité

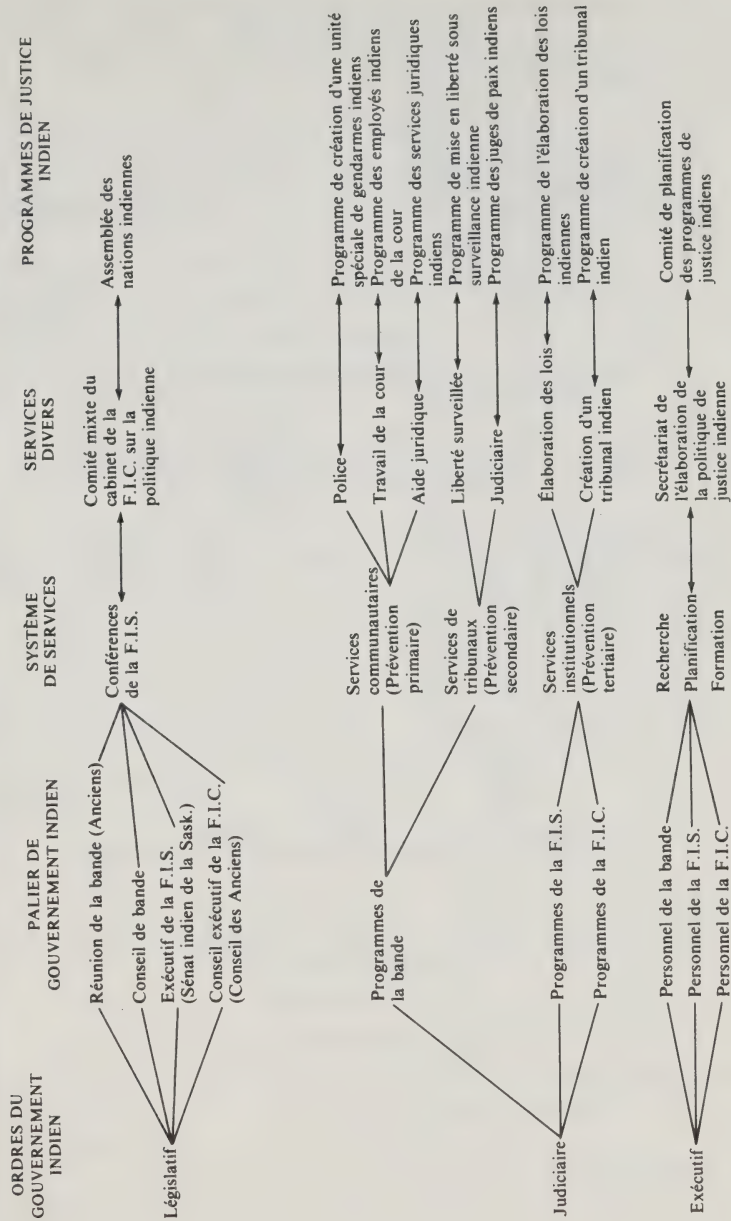


Diagramme circulaire illustrant la structure organisationnelle du système de justice indienne au Canada. Le diagramme est divisé en quatre quadrants principaux, chacun avec des sous-sections. Au centre se trouve le 'Gouvernement indien'.

Quadrant Supérieur Gauche (Prévention tertiaire) :

- Services institutionnels
- Création d'un tribunal indien
- Programme de création d'un tribunal indien
- Tribunal indien
- Droit indien
- Programme de l'élaboration des lois indiennes
- Élaboration des lois

Quadrant Supérieur Droit (Prévention secondaire) :

- Services de tribunaux
- Judiciaire
- Programme des juges de paix indiens
- Juge de paix indien
- Agent indien de liberté surveillée
- Programme de mise en liberté sous surveillance indienne
- Liberté surveillée

Quadrant Inférieur Droit (Aide juridique) :

- Programme des services juridiques indiens
- Aide juridique
- Travail de la cour
- Programme des employés indiens de la cour
- Employé indien de la cour
- Travailleur indien de l'aide juridique

Quadrant Inférieur Gauche (Prévention primaire) :

- Services communautaires
- Service de police
- Programme de gendarmes spéciaux indiens
- Gendarme spécial indien

**SERVICES COMMUNAUTAIRES = (1) SERVICES DE POLICE
PRÉVENTION PRIMAIRE****LES SERVICES**

Application de la loi
Prévention du crime
Dépistage du crime
Éducation communautaire
Sécurité du public
Arrestation des contrevenants
Liaison avec les collectivités
Ressources communautaires

LES ADMINISTRATEURS

G.R.C.
Police de la ville
Gendarmes spéciaux indiens
Police municipale
Forces de la sécurité
Particuliers

PROGRAMME DES GENDARMES SPÉCIAUX INDIENS**SERVICES COMMUNAUTAIRES = (2) TRAVAIL À LA COUR
PRÉVENTION PRIMAIRE****LES SERVICES**

Relevé des antécédents
Médiation
Diversion
Surveillance des jeunes délinquants
Éducation communautaire
Orientation professionnelle à l'intention des
particuliers et des familles
Recommandation communautaire
Ressources communautaires

LES ADMINISTRATEURS

Employé autochtone de la Cour
Agent de liberté surveillée des jeunes délinquants
Travail de diversion de la John Howard Society
Travailleur de l'aide à l'enfance
Travailleur des services familiaux
Employé indien de la Cour

PROGRAMME DES EMPLOYÉS INDIENS DE LA COUR**SERVICES COMMUNAUTAIRES = (3) AIDE JURIDIQUE
PRÉVENTION PRIMAIRE****LES SERVICES**

Défense du client
Conseils juridiques
Préparation du réquisitoire
Préparation du procès et recherche
Éducation communautaire
Ressources communautaires
Recommandation communautaire

LES ADMINISTRATEURS

Avocats
Travailleurs paraprofessionnels de l'aide juridique
Secrétaires juridiques
Shérifs
Travailleur des services juridiques indiens

PROGRAMME DES SERVICES JURIDIQUES INDIENS

**SERVICES DE TRIBUNAUX = (4) APPAREIL JUDICIAIRE
PRÉVENTION SECONDAIRE****LES SERVICES**

Règlement du litige

Détermination de la culpabilité ou de l'innocence

Interprétation de la loi

Condamnation des coupables

Détermination de la garde des enfants

Éducation communautaire

Liaison avec la collectivité

Ressources communautaires

LES ADMINISTRATEURSJuges de la Cour provinciale
Juges du tribunal de la famille

Juges des cours de district

Juges de la cour du Banc de la Reine

Juges de la Cour d'appel

Jurés

Conseils de révision

Cour Suprême du Canada

Cour fédérale

Juges de paix

Coroners

Juges de paix indiens

Anciens

PROGRAMME DES JUGES DE PAIX INDIENS**SERVICES DE TRIBUNAUX = (5) LIBERTÉ SURVEILLÉE
PRÉVENTION SECONDAIRE****LES SERVICES**Surveillance des contrevenants en
liberté surveilléeSurveillance des contrevenants en
libération conditionnelle

Préparation du rapport précédant la condamnation

Détention et surveillance des contrevenants

Services de recommandation pour les
contrevenants en matière d'emploi, de services
récréatifs et d'orientation

Éducation communautaire

Ressources communautaires

Recommandation de la collectivité

LES ADMINISTRATEURS

Agents de liberté surveillée

Personnel des centres de formation
communautaires

Personnel du centre correctionnel communautaire

Personnel du centre de prise des présences

Personnel des centres de liberté surveillée

Anciens contrevenants

Bénévoles

Agents de mise en liberté sous surveillance indienne

PROGRAMME DE MISE EN LIBERTÉ SOUS SURVEILLANCE INDIENNE

SERVICES INSTITUTIONNELS = (6) ÉLABORATION DES LOIS
PRÉVENTION TERTIAIRE

LES SERVICES

Modification du code criminel
Modifications des lois provinciales
Préparation des arrêtés municipaux
Droit de la famille
Droit des contrats
Droit civil
Loi sur les droits de la personne
Droit constitutionnel
Liaison avec la collectivité
Ressources communautaires

LES ADMINISTRATEURS

Éducateurs
Commission de réforme du droit
Associations du Barreau
Personnel du centre juridique autochtone
Recherchistes juridiques
Étudiants en droit

Avocats indiens
Étudiants en droit indiens

PROGRAMME DE L'ÉLABORATION DES LOIS INDIENNES

SERVICES INSTITUTIONNELS = (7) CRÉATION D'UN TRIBUNAL INDIEN
PRÉVENTION TERTIAIRE

LES SERVICES

Règlement des petites créances
Règlement des litiges de la famille
Règlement des litiges en matière de garde d'enfants
Application du code criminel
Application des lois provinciales
Application des arrêtés municipaux
Règlement des appels en matière de jugement
Règlement des appels en matière de condamnation
Ressources communautaires
Liaison avec les collectivités

LES ADMINISTRATEURS

Cour suprême du Canada
Cour fédérale du Canada
Cour d'appel de la Saskatchewan
Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan
Cour de district de la Saskatchewan
Cour provinciale de la Saskatchewan

Tribunal Indien

PROGRAMME DE CRÉATION D'UN TRIBUNAL INDIEN

MÉMOIRE SUR LA FORMATION ET L'EMPLOI EN MILIEU URBAIN

RÉDIGÉ PAR:

S.I.T.H.R.

(SERVICES AUX INDIENS ASSUJETTIS À UN TRAITÉ ET HABITANT

HORS DES RÉSERVES, PRINCE-ALBERT (SASKATCHEWAN))

Monsieur Allmand, membres du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Au nom des Indiens assujettis à un traité et vivant hors des réserves, nous tenons à vous remercier de l'occasion qui nous est offerte de présenter nos opinions sur l'emploi et la formation des Indiens.

Nous sommes d'autant plus heureux que votre mandat consiste à faire rapport au Parlement sur les pénuries de main-d'œuvre que connaissent les corps de métier et les professions plus spécialisées. Toutefois, nous trouvons cela quelque peu ironique parce que la majeure partie des Indiens n'ont jamais pu occuper de tels postes, et qu'il en est toujours ainsi.

Nous estimons que la population indienne, l'une des ressources humaines les plus importantes du Canada, a pour une grande part été délaissée dans la mise en valeur de notre pays.

Comme preuve à l'appui, permettez-nous de vous faire part de la situation qui prévaut actuellement dans l'ensemble de la Saskatchewan et à Prince-Albert, en particulier.

Une étude effectuée dernièrement par le ministère des Affaires indiennes et du Nord indique que plus de 15 000 Indiens assujettis à un traité habitent hors des réserves en Saskatchewan. Plus de 1 900 de ces derniers vivent dans la ville de Prince-Albert.

Selon les statistiques d'Emploi et Immigration Canada, plus de 60% de la population indienne de la Saskatchewan est en chômage.

Les résultats de notre propre enquête aléatoire sur la population indienne à Prince-Albert viennent corroborer ces statistiques. Nous avons constaté que le taux de chômage était de 50% et que chez les Indiennes, il atteignait presque 65%. Environ 40% de ces Indiens ont attribué cette situation au manque de formation.

Les prévisions portant sur les Indiens habitant hors des réserves, indiquent que ces chiffres devraient augmenter au cours des vingt prochaines années. Si les données sont exactes et si la tendance actuelle persiste, notre population connaîtra une situation de chômage déplorable.

Par exemple, chez les Indiennes qui travaillent dans la ville de Prince-Albert, notre enquête a indiqué que plus de 80% d'entre elles travaillent pour des organisations autochtones ou pour le gouvernement fédéral. Très peu travaillent dans les entreprises et les industries de Prince-Albert.

La raison invoquée est habituellement le manque de qualification.

Mais voyons de plus près les possibilités de formation qui sont offertes aux Indiens.

Le MAIN a prévu dans son budget environ \$28 000 pour des programmes de formation professionnelle dans tout le district de Prince-Albert, dont la population indienne est de plus de 12 000 habitants.

Ces crédits de \$28,000 sont affectés à la formation de 12 Indiens dans des professions comme le commerce, la menuiserie et l'aviation. Seulement 3 de ces 12 Indiens sont de la ville de Prince-Albert.

Le programme de formation industrielle de la main-d'œuvre P.F.I.M.-O. n'a été qu'un programme symbolique pour venir en aide aux Indiens dans le secteur privé. Cette aide est souvent accordée sans que le stagiaire n'en soit informé ou n'y prenne une part active.

Comparons donc maintenant ces efforts bien peu reluisants aux besoins de notre population. Un taux de chômage de 60% se traduit par environ 300 Indiens sans travail dans la ville de Prince-Albert. La formation d'un peu moins de 5 personnes chaque année est loin d'impressionner.

Nous n'avons pas l'intention d'exploiter davantage la situation de crise qui prévaut actuellement, au contraire nous aimerions présenter des solutions positives.

Nous estimons qu'il y a moyen d'élaborer des programmes de formation pour préparer la population indienne, de façon efficace, à occuper des emplois rémunérateurs dans la société canadienne et aider en même temps à solutionner le problème auquel vous vous attaquez.

Considérons un instant l'exemple donné par le *Saskatchewan Indian Federated College*, filiale de l'Université de Regina.

Ce collège est un établissement contrôlé par les Indiens qui offre depuis 3 ans un programme de formation d'enseignants dans le district de Prince-Albert. L'an prochain à la même date, au moins 40 Indiens recevront leur diplôme d'enseignants pleinement qualifiés.

C'est grâce à un programme complet de formation conçu spécialement pour les Indiens qu'on en est arrivé à de tels résultats. Ce programme de formation comporte les trois caractéristiques suivantes que nous estimons essentielles pour sa réussite: 1) l'aspect éducatif ou théorique; 2) une formation en cours d'emploi; et 3) une adaptation à la société ou des aptitudes fonctionnelles.

En tenant compte de tous les aspects du développement professionnel et social dans un programme d'ensemble, la formation des Indiens peut être une réussite. Les facteurs critiques sont la coordination, un financement suffisant et une garantie d'emplois futurs à long terme.

Ce prototype qui a fait ses preuves, conçu pour la formation d'enseignants, peut très bien être appliqué dans d'autres secteurs.

Permettez-nous de vous citer un exemple qui s'applique tout particulièrement à la ville de Prince-Albert.

Les gouvernements fédéral et provincial comptent tous deux des pénitenciers pour hommes et pour femmes à Prince-Albert. Les deux gouvernements se disent prêts à appliquer des Programmes d'Action positive. Pourtant, d'après nos renseignements les plus sûrs, seulement un Indien assujéti à un traité travaille dans l'un de ces trois établissements.

Nous croyons qu'un programme de formation pour les agents de correction constituerait une mesure des plus positives. Le programme pourrait d'abord accueillir quinze stagiaires pour une période approximative d'un an. Ce programme de formation revêtirait les aspects suivants: éducatif et théorique, formation en cours d'emploi et développement social sous la direction d'un coordinateur pour l'ensemble du programme. Les emplois seraient garantis, après réalisation du programme, par l'un des établissements correctionnels.

Des programmes semblables pourraient être élaborés pour les travailleurs des scieries en collaboration avec la *Prince Albert Pulp Company* ou pour les menuisiers et d'autres corps de métiers dans l'industrie du bâtiment.

Puisque 6% de la population de Prince-Albert est composée d'Indiens, il y aurait lieu de croire que la ville pourrait offrir des programmes de formation, à proportions égales pour la population active indienne et non indienne, qui aboutiraient à des possibilités d'emplois pour les Indiens dans une même proportion.

La perspective probablement la plus encourageante, en ce qui concerne la mise sur pied de programmes de formation pour les Indiens, coïncide avec la mise sur pied d'industries et d'entreprises appartenant à des Indiens, et ce, grâce à des organisations comme Sinco.

Deux conditions préalables doivent être respectées, quel que soit l'endroit où la formation est dispensée. L'engagement financier nécessaire pour réaliser une formation valable doit être assuré. Des programmes portant sur une période unique de six mois comme les projets de développement communautaire du gouvernement fédéral ne servent qu'à résoudre momentanément des problèmes de longue date.

Et toute la question des compétences doit être réglée. Les Indiens habitant hors des réserves sont constamment balancés entre le ministère des Affaires indiennes, le ministère de la Main-d'œuvre et les collèges communautaires. Il est temps que le ministère des Affaires indiennes prenne ses responsabilités vis-à-vis la population indienne. Et la formation en est justement une de ses responsabilités.

Si le Ministère accordait les ressources financières nécessaires aux organisations indiennes comme la nôtre et aux collèges communautaires indiens, des programmes de formation valables pourraient être mis au point pour les Indiens habitant hors des réserves. Nous avons fait nos preuves grâce à des programmes comme le programme de formation des enseignants dont nous avons parlé tout à l'heure.

Nous espérons qu'en votre qualité de représentants de notre gouvernement, vous userez de votre influence pour améliorer la situation déplorable qui prévaut actuellement.

Nous présentons ici une solution positive et valable. Donnez-nous les ressources nécessaires et nous ferons en sorte de trouver les compétences dont nous devons faire preuve pour assurer notre survie en tant que citoyens à part entière du Canada.

Nous vous remercions du temps et de l'attention que vous nous accordez.

TABLEAU 1

PRÉVISIONS — POPULATION INDIENNE ASSUJETTIE À UN TRAITÉ EN SASKATCHEWAN — 1987

Indiens habitant dans les réserves et hors des réserves*

Année	Dans les réserves		Hors des réserves		Total	
	% du taux de croissance		% du taux de croissance		% du taux de croissance	
1976	30,662	(2.5)	12,656	(1.8)	43,418	(2.3)
1977	31,429	(2.5)	12,885	(1.8)	44,314	(2.3)
1978	32,215	(2.5)	13,118	(1.8)	45,333	(2.3)
1979	32,924	(2.2)	13,542	(3.2)	46,466	(2.5)
1980	33,550	(1.9)	14,217	(5.0)	47,767	(2.8)
1981	34,053	(1.5)	15,147	(6.5)	49,200	(3.0)
1982	34,462	(1.2)	16,312	(7.7)	50,774	(3.2)
1983	34,772	(0.9)	17,728	(8.7)	52,500	(3.4)
1984	34,946	(0.5)	19,339	(9.1)	54,285	(3.4)
1985	35,016	(0.2)	21,223	(9.7)	56,239	(3.6)
1986	35,016	(0.0)	23,248	(9.5)	58,264	(3.6)
1987	35,016	(0.0)	25,462	(9.5)	60,478	(3.8)

*Hypothèses:

1. Croissance de la population totale: 2,3% par année — 1976.
2. Prévisions — taux d'ensemble — devrait augmenter à mesure que les femmes nées entre 1959 et 1969 atteignent l'âge de procréation en 1979. Il est fort probable qu'on n'atteigne pas les niveaux de 1959-1969, mais on devrait atteindre ceux de 1969-1973, soit 3,4% en 1984.
3. Depuis 1969, les possibilités d'emploi pour les Indiens vivant dans les réserves se sont accrues:
 - a) Les budgets du ministère des Affaires indiennes pour le développement des réserves ont augmenté.
 - b) Les efforts déployés par la Commission, Ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, en matière de création d'emplois ont atteint un sommet.
 - c) Les programmes du MEER ont été stimulants.
 - d) L'apport du gouvernement provincial s'est accru.

Il est peu probable que cette situation persiste. Le seul élément qui puisse avoir un certain impact, c'est le règlement des revendications encore en suspens.
4. Par conséquent, les taux de croissance des Indiens vivant dans des réserves ont de toute évidence atteint un sommet et doivent diminuer pour atteindre le niveau de 1969. Ce faisant, le taux de croissance des Indiens vivant hors des réserves est appelé à augmenter.

TABLEAU II

PRÉVISIONS — INDIENS ASSUJETTIS À UN TRAITÉ ET VIVANT DANS LES RÉSERVES
ET HORS DES RÉSERVES

SASKATCHEWAN*

1987 — 2001

Année	Nombre d'indiens dans réserves (croissance 0)	HORS RÉSERVES			TOTAL	
		Nombre	% de croissance	Total	Nombre	% de croissance
1987	35,016	25,462	(9.5)	42.1	60,478	(3.8)
1988	35,016	27,639	(8.5)	44.1	62,655	(3.6)
1989	35,016	29,895	(8.2)	46.1	64,911	(3.6)
1990	35,016	32,102	(7.4)	47.8	67,118	(3.4)
1991	36,016	34,384	(7.1)	49.5	69,400	(3.4)
1992	35,016	36,605	(6.5)	51.1	71,621	(3.2)
1993	35,016	38,751	(5.9)	52.5	73,770	(3.0)
1994	35,016	40,820	(5.3)	53.8	75,836	(2.8)
1995	35,016	42,716	(4.6)	54.9	77,732	(2.5)
1996	35,016	44,504	(4.2)	55.9	79,520	(2.3)
1997	35,016	46,333	(4.1)	56.9	81,349	(2.3)
1998	35,016	48,204	(4.0)	57.9	83,220	(2.3)
1999	35,016	50,118	(4.0)	58.9	85,134	(2.3)
2000	35,016	52,076	(3.9)	59.8	87,092	(2.3)
2001	35,016	54,079	(3.8)	60.7	89,095	(2.3)

*Hypothèses: Mêmes que pour le tableau I.

TABLEAU III

PRÉVISIONS — POPULATION DES INDIENS ASSUJETTIS À UN TRAITÉ D'ICI L'AN 2001 POUR LA
VILLE DE PRINCE-ALBERT PAR RAPPORT AU POURCENTAGE DE LA POPULATION TOTALE
DES INDIENS ASSUJETTIS À UN TRAITÉ ET VIVANT HORS DES RÉSERVES
DE LA SASKATCHEWAN*

Année	Nombre	Pourcentage de la population des Indiens assujettis à un traité vivant hors des réserves en Saskatchewan
1976	1,544	12.2
1981	1,924	12.7
1986	3,069	13.2
1991	4,711	13.7
1996	6,319	14.2
2001	7,950	14.7

*Hypothèses: Mêmes que pour le tableau I.

TABLEAU IV

PRÉVISIONS — POPULATION DES INDIENS ASSUJETTIS À UN TRAITÉ
D'ICI L'AN 2001 POUR LA VILLE DE PRINCE-ALBERT PAR RAPPORT AU
POURCENTAGE DE LA POPULATION TOTALE DE LA VILLE

	Prévisions — population totale de la ville*	Prévisions — population des Indiens assujettis à un traité**	Population des Indiens assujettis à un traité par rapport au pourcentage de la population totale de la ville
1976	29,000	1,544	5.3
1981	32,016	1,924	6.0
1986	35,347	3,069	8.7
1991	39,024	4,711	12.0
1996	43,057	6,319	14.7
2001	47,550	7,950	16.7

*Hypothèses: La croissance annuelle de la population de la ville de Prince-Albert est évaluée à 2%; estimation tirée des statistiques de la ville et du district de Prince-Albert (brochure).

**Hypothèses: Mêmes que pour les tableaux I, II et III.

TABLEAU V

ENQUÊTE ALÉATOIRE SUR 88 INDIENNES ASSUJETTIES À DES TRAITÉS DANS
LA VILLE DE PRINCE-ALBERT — STATISTIQUES D'EMPLOI

Instruction	N	Nombre de chômeuses	Pourcentage de chômage
8ième année ou moins	24	19	79
9ième année	10	10	100
10ième année	18	13	72
11ième année	11	4	36
12ième année	24	10	41
Études post-secondaires	1	0	0
	88	56*	64

*Ne comprend pas 3 étudiants.

TABLEAU VI

ENQUÊTE ALÉATOIRE SUR 56 INDIENS ASSUJETTIS
À UN TRAITÉ DANS LA VILLE DE PRINCE-ALBERT

Instruction	N	Nombre de chômeurs	Pourcentage de chômeurs
8 ^{ième} année ou moins	18	7	38
9 ^{ième} année	4	2	50
10 ^{ième} année	12	6	50
11 ^{ième} année	3	1	33
12 ^{ième} année	13	3	23
Études post-secondaires	6	2	33
	56	21	37.5

TABLEAU VII

ENQUÊTE ALÉATOIRE SUR 88 INDIENNES ASSUJETTIES À UN TRAITÉ
DANS LA VILLE DE PRINCE-ALBERT — SOURCE DE TRAVAIL POUR CES PERSONNES

Lieu de travail	N	Pourcentage du nombre total
Organisations autochtones	11	38
Gouvernement fédéral	13	45
Gouvernement provincial	1	3
Établissements publics	2	6
Travaillant pour son propre compte	1	3
Entreprise privée	1	3
	29*	98

*Ne comprend pas 3 étudiants

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ AU

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI

POUR LES ANNÉES 80

Préparé par

Le service du Programme de gestion des ressources
et d'action économique
Federation of Saskatchewan Indians

I. INTRODUCTION

Nous savons que M. Allmand et le Comité qu'il préside ont comme mandat d'étudier les besoins généraux de tous les Canadiens en matière de formation d'emploi pour les années 80; cependant, nous, en tant que composante de la *Federation of Saskatchewan Indians*, nous nous limiterons à étudier les besoins en matière de formation des Indiens assujettis à un traité en Saskatchewan.

II. PROGRAMME DE GESTION DES RESSOURCES ET D'ACTION ÉCONOMIQUE BUTS ET MANDAT:

Le programme de gestion des ressources et d'action économique mis en œuvre depuis un an et demi est une addition relativement nouvelle à l'organisation de la *Federation of Saskatchewan Indians*. Les 68 chefs de la province ont donné aux responsables du programme un double mandat précis:

1. Assurer les services techniques, consultatifs et de soutien aux bandes et hommes d'affaires indiens pour ce qui est de la planification et de la mise en œuvre des projets d'expansion économique dans la province.
2. Élaborer des stratégies et des politiques d'expansion économique à court et à long terme pour les indiens de la Saskatchewan. Le programme de gestion des ressources et d'action économique comprend trois éléments:
 - i. Un groupe de neuf animateurs répartis dans la province pour travailler en étroite collaboration avec les bandes et les hommes d'affaires indiens et pour assurer les services de formation et de soutien.
 - ii. Un secrétariat technique regroupant cinq employés professionnels et techniques qui assurent les services de formation et de soutien techniques spécialisés aux bandes et hommes d'affaires indiens, en collaboration avec les animateurs sur place.
 - iii. Un conseil chargé d'élaborer les politiques (ou conseil d'administration) formé de 12 chefs de la province qui déterminent l'orientation générale du programme.

Le mandat du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 intéresse particulièrement le programme de gestion des ressources et d'action économique, car un des éléments les plus importants de notre mandat est d'assurer la formation des bandes et des hommes d'affaires indiens afin d'accroître leurs aptitudes à participer aux projets et entreprises d'expansion économique. Nos animateurs sur place et les membres du secrétariat technique travaillent constamment avec les bandes et les hommes d'affaires pour les aider par des moyens que les bandes et les hommes d'affaires peuvent identifier. En outre, nous élaborons actuellement un programme de formation en collaboration avec le *Indian Federated College* (Collège fédéré des Indiens) afin de former, en trois ans, des stagiaires indiens en gestion des ressources. Un des éléments les plus intéressants de ce programme veut qu'il allie la formation théorique aux stages pratiques intensifs.

A notre avis, ce programme est important, non seulement parce que c'est le premier du genre au Canada, mais également parce qu'il répond à un besoin essentiel: la formation de gestionnaires indiens qui sauront veiller à la bonne marche des projets d'expansion économique et des ressources en Saskatchewan.

III. LE BESOIN

La Saskatchewan connaîtra au cours des deux prochaines décennies une expansion économique inégalée. Un rapport présenté récemment par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada prévoit que d'ici vingt ans, près d'un demi million d'emplois seront créés dans l'Ouest canadien, dont bon nombre en Saskatchewan. Pourtant, les Indiens de la Saskatchewan connaissent encore le plus bas niveau de vie dans la province et ce, même par rapport à tous les autres groupes indiens du pays.

La province est une des régions économiques les plus dynamiques du Canada. Elle possède un des éventails de ressources les plus demandés en Amérique du Nord: du pétrole, de la potasse, de l'uranium, du charbon, des métaux et l'agriculture. Tous ces secteurs connaîtront un essor accéléré au cours de la prochaine décennie. Les Indiens de la Saskatchewan doivent profiter de la richesse et des possibilités économiques de la province; et ils doivent en profiter à long terme. Pour cela, on doit leur donner la formation nécessaire pour qu'ils puissent occuper des emplois.

Jusqu'à maintenant, les méthodes de formation et d'expansion économiques adoptées par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration et le Ministère des Affaires indiennes et du Nord n'ont pas donné les résultats escomptés. Le rapport intitulé: *La situation des Indiens: Rapport*, publié récemment par le Ministère des Affaires indiennes et du

Nord en fait clairement foi. Ce qu'il faut au peuple indien ce sont des programmes et des possibilités de formation dans les trois domaines principaux:

1. Formation professionnelle et apprentissage
2. Formation technique
3. Formation en administration

Ces trois domaines sont tous importants, mais comme nos collègues du Collège communautaire indien de la Saskatchewan s'occupent principalement des deux premiers domaines, c'est-à-dire la formation professionnelle et technique, nous nous concentrerons sur la formation de gestionnaires commerciaux et de développement des ressources. C'est là un domaine particulièrement important. Nous avons déjà souligné qu'un bon nombre des méthodes de formation et d'expansion économiques employées actuellement ne donnent pas les résultats escomptés. Les analystes qui se penchent sur les échecs des programmes d'expansion économique destinés aux Indiens s'entendent généralement sur les deux principales raisons de ces échecs:

1. Manque de subventions
2. Manque de compétence indienne en gestion

A cette époque de restrictions budgétaires, nous nous rendons bien compte qu'il est difficile d'obtenir une augmentation des subventions; cependant, nous pouvons former plus de gestionnaires indiens. Aujourd'hui, en Saskatchewan, il y a déjà quelques Indiens spécialisés en gestion, mais par rapport à la magnitude de la tâche, il y en a trop peu. Plus particulièrement, si les Indiens de la Saskatchewan doivent profiter à long terme de la prospérité future de la Saskatchewan, il est absolument essentiel que le peuple indien se donne des gestionnaires compétents, qualifiés et solides qui pourront diriger les projets de développement des ressources et les projets commerciaux et qui pourront, à leur tour, former d'autres Indiens.

IV. RECOMMANDATIONS

1. Les subventions accordées dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada (PFMC) et du Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada (PFIMC) doivent être relevées, et plus spécialement dans le cas des programmes de formation en établissement pour l'apprentissage temporaire et technique.
2. Les méthodes de formation destinées aux Indiens (plus précisément le PFMC et le PFIMC) devraient être plus souples afin que ces programmes, tout en demeurant dans un cadre précis, puissent être conçus et dispensés par des centres indiens de formation et de perfectionnement, tels que le service du Programme de gestion des ressources et d'actions économiques et le Collège communautaire indien de la Saskatchewan.
3. Il est essentiel de considérer les programmes de formation, qu'il s'agisse de perfectionnement professionnel ou de formation gestionnelle, comme faisant partie intégrante d'un ensemble de perfectionnement qui englobe des éléments sociaux, économiques et culturels. Par exemple, les orientations et les subventions futures touchant les programmes de formation ne doivent tenir compte de la nécessité d'assurer des ressources aux institutions d'expansion indiennes, aux banques indiennes et de prendre en charge les coûts d'infrastructure qui s'y rattachent.
4. En outre, les programmes de formation, plus spécialement la formation professionnelle et technique, doivent tenir compte du développement social de l'individu pendant l'apprentissage. Par exemple, bon nombre des programmes de formation professionnelle et technique devraient comporter des cours de préparation à la vie active afin d'aider les Indiens à s'adapter à un nouveau mode de vie. Mais, et il convient de le souligner, les programmes de préparation à la vie active doit être conçus et appliqués par des Indiens dans des institutions dirigées par des Indiens.
5. Il faut songer aussi à la formation des Indiens dans les régions urbaines. A l'heure actuelle, en Saskatchewan, près du tiers de tous les Indiens assujettis à un traité vivent dans des régions urbaines. Ceux-ci doivent bénéficier tout autant des possibilités de formation si le peuple indien dans son ensemble doit progresser de la façon souhaitée.
6. Il faut consolider les institutions de formation dirigées par les Indiens et capitaliser sur les ressources qui existent déjà. Nous avons pris un bon départ en Saskatchewan grâce au Collège fédéré indien, au Collège communautaire indien de la Saskatchewan et au service du Programme de gestion de ressources et d'action économique. Ces trois services dispensent certains genres de formation. Mais un de ces services se rend bien

compte que nous ne sommes capables de faire qu'une partie de ce qui est vraiment nécessaire. Par exemple, les bandes nous demandent presque tous les jours de les aider à former des membres de la bande en matière d'expansion économique. Cependant, à cause de nos ressources limitées, nous pouvons difficilement répondre adéquatement à toutes les demandes. Nous recevons trop souvent trop de demandes en même temps. Les services dirigés par les Indiens participant à la formation des Indiens doivent bénéficier d'une aide financière accrue, de services de soutien plus efficaces tout en jouissant d'une plus grande souplesse afin de s'acquitter de la tâche de la façon la mieux adaptée au peuple indien.

Mr. Oliver Cameron, Principal, Saskatchewan Indian Community College;

Ms. Laura Wasacase, Academic Counsellor, Saskatchewan Indian Federated College;

Mr. Charles Thomas, Director, Indian Justice Program;

Mr. Steve Pooyak, Second Vice-President;

Mr. Clifford Starr, Assistant to the Chief;

Ms. Dorothy M. Bird, District Representative for the Saskatchewan Indian Women's Association.

Evening Sitting

From the Federation of Saskatchewan Indians:

Chief Solomon Sanderson;

Mr. Oliver Cameron, Principal, Saskatchewan Indian Community College;

Mr. Charles Thomas, Director, Indian Justice Program;

Mr. Clifford Starr, Assistant to the Chief;

Mr. Roy Fosseneuve.

From the City of Prince Albert and the Prince Albert Region Training Advisory Committee (PARTAC):

Mr. Rodney G. Thomson, Alderman.

M. Oliver Cameron, directeur, Saskatchewan Indian Community College;

M^{me} Laura Wasacase, conseiller, Saskatchewan Indian Federated College;

M. Charles Thomas, directeur, Indian Justice Program;

M. Steve Pooyak, deuxième vice-président;

M. Clifford Starr, chef adjoint;

M^{me} Dorothy M. Bird, représentant de district de Saskatchewan Indian Women's Association.

Séance du soir

De la Federation of Saskatchewan Indians:

Chef Solomon Sanderson;

M. Oliver Cameron, directeur, Saskatchewan Indian Community College;

M. Charles Thomas, directeur, Indian Justice Program;

M. Clifford Starr, chef adjoint;

M. Roy Fosseneuve.

De la ville de Prince Albert et du Prince Albert Region Training Advisory Committee (PARTAC):

M. Rodney G. Thomson, échevin.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Afternoon Sitting

From the Prince Albert and District Community Service Centre:

Mr. Mervin Bender, Director, Work Preparation Centre.

From the Pre-Trades Training for Women Advisory Committee:

Judy Bader,
Linda Hawke,
Norma Green,
Priscilla Settee.

Mr. Reginald Steers, Counsellor (Special Needs).

Mr. Andy Beaudette, Manager, Canada Employment Centre.

From the Institute for the Development of Native Government:

Mr. Ernest Van Every, Information Officer.

From the Federation of Saskatchewan Indians:

Chief Solomon Sanderson;

(Continued on the previous page)

Séance de l'après-midi

Du Prince Albert and District Community Service Centre:

M. Mervin Bender, directeur, Work Preparation Centre.

Du Pre-Trades Training for Women Advisory Committee:

Judy Bader,
Linda Hawke,
Norma Green,
Priscilla Settee.

M. Reginald Steers, conseiller (Besoins spéciaux).

M. Andy Beaudette, gérant, Centre de l'emploi du Canada.

De l'Institute for the Development of Native Government:

M. Ernest Van Every, agent d'information.

De la Federation of Saskatchewan Indians:

Chef Solomon Sanderson;

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Wednesday, October 1, 1980

Chairman: Mr. Jim Hawkes

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 6

Le mercredi 1^{er} octobre 1980

Président: M. Jim Hawkes

*Minutes of Proceedings and Evidence
of Sub-Committee A of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité A du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

RESPECTING:

Committee's Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

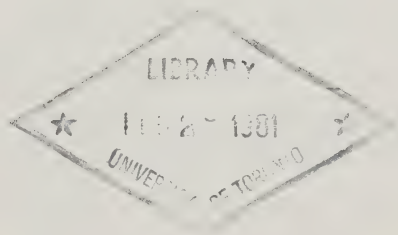
(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980



SUB-COMMITTEE A OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

Marceau

SOUS-COMITÉ A DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: M. Jim Hawkes

Messieurs

Tobin—(4)

(Quorum 3)

Le greffier du Sous-comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, OCTOBER 1, 1980
(10)

[Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Thompson, Manitoba at 2:43 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Hawkes and Lonsdale.

Witnesses: Mr. Rod Murphy, M.P. (Churchill). Mr. Jay Cowan, M.L.A. (Churchill). *From the Northern Manitoba Chambers of Commerce:* Mrs. Molly Robinson, Treasurer, Thompson Chamber of Commerce. *From the Thompson Crisis Centre:* Ms. Lou Erickson, Director. *From the City of Thompson:* Mr. Victors De Cambra, Personnel Administrator. *From the Keewatin Tribal Council:* Mr. Sonny Ballantyne, Employment Co-ordinator. *From the Swampy Cree Tribal Council:* Mr. Gerry Martin, Employment Officer. *From Inco Metals Company (Manitoba):* Mr. William T. Lineker, Superintendent, Employment Relations. *From the United Steelworkers of America:* Mr. Blake McGrath, President, Local 6166.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s.)

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed that a document entitled—*THE JOB CRISIS: NO LAUGHING MATTER*—submitted by Mr. Jay Cowan, be appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "EMPLA-2".)

At 6:43 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 7:30 o'clock p.m., this day.

EVENING SITTING

(11)

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Thompson, Manitoba at 8:40 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Hawkes and Lonsdale.

Witnesses: *From the Norway House Band:* Chief Maggie Balfour; Mr. Joe Paupanekis, Chairman, Economic Development Committee; Mr. Ken Albert, Councillor.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s.)

Chief Balfour made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 1^{er} OCTOBRE 1980
(10)

[Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Thompson, Manitoba, à 14 h 43, sous la présidence de M. Hawkes (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Hawkes et Lonsdale.

Témoins: M. Rod Murphy, député (Churchill). M. Jay Cowan, député provincial (Churchill). *Des Chambres de commerce du Nord du Manitoba:* M^{me} Molly Robinson, trésorier, Chambre de commerce de Thompson. *Du Thompson Crisis Centre:* M^{me} Lou Erickson, directeur. *De la ville de Thompson:* M. Victors De Cambra, administrateur du personnel. *Du Keewatin Tribal Council:* M. Sonny Ballantyne, coordonnateur du service d'emploi. *Du Swampy Cree Tribal Council:* M. Gerry Martin, agent du service d'emploi. *De Inco Metals Company (Manitoba):* M. William T. Lineker, surintendant, Relations de travail. *Des Métallurgistes unis d'Amérique:* M. Blake McGrath, président, Local 6166.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n^o 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu qu'un document intitulé—*LA CRISE DE L'EMPLOI: QUESTION SÉRIEUSE*—soumis par M. Jay Cowan, soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (Voir appendice «EMPLA-2».)

A 18 h 43, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

(11)

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 20 h 40, à Thompson, Manitoba, sous la présidence de M. Hawkes (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Hawkes et Lonsdale.

Témoins: *De la Norway House Band:* Le chef Maggie Balfour; M. Joe Paupanekis, président, Comité de l'expansion économique; M. Ken Albert, conseiller.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n^o 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.)

Le chef Balfour fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

At 9:08 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

A 21 h 08, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Wednesday, October 1, 1980

• 1435

[Texte]

The Chairman: May I begin by apologizing for starting about six or seven minutes late. We have had a good warm welcome to Thompson, Manitoba, but there was a change in hotels required and the staff had less than the usual amount of time to get the room set up. We apologize for the slight delay.

I will move in a moment into a more formal pattern for maybe two or three minutes because this committee hearing is an extension of the House of Commons itself and there are some formal procedures and some ways of doing things that are important for the record. Before I begin, I would just like to indicate that there is translation equipment. We have translators at the back of the room, and the proceedings of the meeting will be in both French and English. I recognize that there is a dominant or a very significant other language in this region of the country, Cree. If we have someone in the audience that would like to address the committee in that language, we would appreciate knowing about that and would attempt to do what we could to make sure that somehow there was translation so that committee members could understand what is being said.

With your indulgence, I will move into a brief introduction, and then we will get on with the normal procedures we are involved in.

Welcome to the special House of Commons task force on employment in the 1980s.

Bienvenue au Comité spécial de la Chambre des communes portant sur les «perspectives d'emploi pour les années 80».

All the official meetings of the House of Commons and its committees are conducted in both our official languages.

Toutes les assemblées officielles de la Chambre des communes et de ses comités se font dans les deux langues officielles.

You can listen in the language of your choice and you can use either French or English in presenting your briefs or responding to the questions of the committee members.

Vous pouvez écouter dans la langue de votre choix et vous pouvez employer la langue de votre choix dans la présentation de vos mémoires ou pour répondre aux questions posées des membres de ce Comité.

I am your Chairman and I will be using English because it is the dominant language of this region and also because I am obviously limited in my use of our second language.

Je suis votre président et je vais utiliser l'anglais parce que c'est la langue de la majorité dans cette région et parce que mes connaissances de la langue française sont limitées.

My name is Jim Hawkes, I am the member of Parliament for Calgary West. I am the vice-chairman of the Special Committee on Employment Opportunities for the 80s. The response to the mandate of this task force has been such that we have split into two subgroups. The second half of our task

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)*Le mercredi 1^{er} octobre 1980*[Traduction]*

Le président: Je commencerai par vous présenter nos excuses pour notre retard de six ou sept minutes. Nous avons eu un accueil très positif à Thompson, au Manitoba, mais, à la suite de changements d'hôtels, notre personnel a eu moins de temps que d'habitude pour préparer la salle. Veuillez donc nous excuser pour ce léger retard.

Puisque ce Comité est un comité de la Chambre des communes, je vais vous expliquer les procédures officielles que nous devons respecter. Tout d'abord, je tiens à vous informer que nous avons des interprètes, au fond de la salle, car les séances doivent être organisées à la fois en anglais et en français. Je reconnais toutefois qu'il y a une autre langue très importante dans cette région, c'est-à-dire le cri. S'il y a quelqu'un dans la salle qui voudrait communiquer aux membres du Comité dans cette langue, nous aimerions le savoir à l'avance afin d'essayer d'obtenir un interprète.

Je vais ouvrir officiellement la séance et nous passerons ensuite à l'audition des témoins.

Je commence donc par souhaiter à tout le monde la bienvenue, de la part du Comité spécial de la Chambre des communes portant sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Welcome to the Special House of Commons task force on employment in the 1980s.

Toutes les réunions officielles de la Chambre des communes et de ses comités sont organisées dans les deux langues officielles.

All the official meetings of the House of Commons and its committees are conducted in both our official languages.

Vous pouvez écouter dans la langue de votre choix et vous pouvez employer le français ou l'anglais pour présenter votre mémoire ou répondre aux questions des membres du Comité.

You can listen in the language of your choice and you can use the language of your choice in presenting your brief or in answering the questions of the Committee members.

Je suis votre président et je vais utiliser l'anglais parce que c'est la langue de la majorité dans cette région et aussi parce que mes connaissances en français sont assez limitées.

I am your Chairman and I will be using English because it is the language of the majority in this region and because my knowledge of the French language is rather limited.

Je m'appelle Jim Hawkes et je suis député de Calgary-Ouest. Je suis le vice-président du Comité spécial de la Chambre des communes sur les perspectives d'emploi dans les années 80. Je dois vous dire que notre Comité a reçu tellement de demandes de comparaison qu'il a dû se diviser en deux sous-

[Text]

force is meeting in Brandon at this very moment. In the last two days we have been in Saskatchewan.

On my immediate right is Mr. Bruce Lonsdale. Mr. Lonsdale is the other member of the committee. He is the member of Parliament for Timiskaming, Ontario. We are the two people that will be asking you questions as we accept your briefs or statements. On my immediate left is Audrey O'Brien. She is the Clerk of this committee of the House of Commons. The clerks in the House of Commons setup are very important. It is their responsibility to ensure that all those who wish to appear before us as witnesses are known, she creates those kinds of lists. More importantly, she is responsible for the production of the written record of our proceedings here this afternoon. So, if you would like to talk at any point—you do not need to decide that at this moment, but as our proceedings move along if you decide you would like to talk—if you would let any of the staff members in the room know that, they will get the information to Audrey and we will make sure that you have your opportunity.

• 1440

On the far left of the table is Dr. Joël Prager and on the far right is Jean-Aimé Guertin. These are the two researchers who assist members of the committee. I think it is important to identify them, because once you have witnessed before the committee, if there is information of a detailed nature that we would like to follow up on, one of the two researchers will come and maybe take you out into the hall or somewhere a little quieter, and talk to you for a few moments to attempt to get access to that information. We are gathering a great deal of information in our hearings across the country. We want, wherever possible, to collect detailed information from regions, information that addresses the issue of concern.

On my left are the people who look after the console equipment. That equipment is connected to the microphones that sit in front of you. If you are to address the committee, it will be necessary to sit in front of a microphone. The reason for that is that the microphones are connected to a recording system. These microphones are what are called directional mikes and you have to be in front of them. Then, when you speak, what you are saying is recorded, it can be typed, and it becomes part of the official record of the House of Commons. If you speak to us from where you are now sitting, that information would not be recorded and would not be part of the official record. So at any time if you wish to speak, it will be necessary to come forward and sit at the table at the front of the room.

Are there any questions at this point as to procedures?

I will now read the official order of reference and, very shortly after that, we will commence.

The order of reference, which was passed in the House of Commons is: That a special committee of the House of Commons be appointed to examine and report upon shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980s and to recommend initiatives that the committee sees fit, to review

[Translation]

comités. Le deuxième sous-comité se réunit actuellement à Brandon. Depuis deux jours, nos deux sous-comités étaient en Saskatchewan.

A ma droite se trouve Bruce Lonsdale, député de Timiskaming, en Ontario. Nous serons donc les deux membres du sous-comité qui entendront vos mémoires et vous poseront des questions. A ma gauche se trouve Audrey O'Brien, qui est la greffière de ce Comité. Son rôle est très important puisqu'elle a la responsabilité de prendre contact avec toutes les personnes qui voudraient témoigner et d'assurer la publication du procès-verbal des réunions. Si certains d'entre vous décident, au cours de la séance, qu'ils voudraient témoigner devant notre Comité, je leur demanderai donc de prendre contact avec l'un des membres de notre personnel, qui en informera Audrey, laquelle prendra les mesures nécessaires.

A la gauche de la table se trouve M. Joël Prager et, à la droite, Jean-Aimé Guertin. Ces deux personnes sont les chercheurs attachés au Comité. Je crois qu'il est important de les présenter car si nous avons besoin d'informations complémentaires après avoir entendu votre témoignage, l'un des deux chercheurs prendra contact avec vous, peut-être même pendant la séance, pour essayer d'obtenir ces informations. Je dois vous dire que nous recevons déjà beaucoup d'informations sur les problèmes qui nous ont été soumis et que nous tenons, dans toute la mesure du possible, à obtenir des informations détaillées sur les problèmes particuliers aux diverses régions du pays.

A ma gauche se trouvent les techniciens qui sont responsables du matériel d'enregistrement et des microphones. Si vous voulez témoigner devant notre Comité, vous devrez prendre place devant un microphone, afin que vos déclarations puissent être enregistrées. Il est absolument indispensable que vous parliez devant l'un de ces microphones afin que le procès-verbal officiel de la séance reproduise bien toutes les déclarations qui sont faites devant notre Comité. Si vous ne parlez pas dans un microphone, vos déclarations ne pourront être enregistrées et ne seront donc pas incluses dans le procès-verbal. N'oubliez donc pas de vous avancer à la table des témoins lorsque vous voulez faire une déclaration.

Y a-t-il maintenant des questions quelconques au sujet de cette procédure?

S'il n'y en a pas, je vais maintenant vous faire lecture de notre mandat officiel, après quoi nous commencerons la séance.

Notre mandat, adopté par la Chambre des communes, est la suivant: qu'un comité spécial de la Chambre des communes soit constitué aux fins suivantes: Pour faire fonction de groupe de travail parlementaire en matière de pénurie de spécialistes pour les années 80, chargé de faire des études et des rapports sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains

[Texte]

existing federal policies and programs intended to deal with skill shortages and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists in this matter.

We have in Canada today, and have had for a number of years, a situation where, give or take 100,000 people, there have been about one million people unemployed. That situation co-exists with a number of job vacancies, not a million, but a considerable number. There is a problem in the Canadian workforce in terms of the needs of employers and the skill levels of employees, and that is the basic kind of question we are attempting to examine. What can we recommend to the Parliament of Canada and, through that Parliament, to the Government of Canada? What can we recommend that will help create a situation in the nineteen-eighties that is characterized by more job opportunities and more skills amongst Canadians that would enable them to be productive in those job vacancies?

We could have sat in Ottawa and heard from professional groups, but the decision of the subcommittee was that it was necessary and desirable to travel the country and attempt to encourage local people, as individuals or as representatives of associations, to come forward and help us create a public record that identifies the problems and helps us create some potential solution. So if you are aware of a problem that fits into this category, we would like to hear from you. If you have an idea which you think might have some merit or might be helpful in some way in solving this problem, we would like to hear from you.

• 1445

At the moment there are six people in the room who have indicated they would like to address the committee. I will read the names in the order in which we received them. It is my intention to call the people forward in this order unless there is a reason why someone would like the order changed. We recognize that an afternoon hearing interrupts time on the job, and there may be people in the room who have to be back at work or who have another appointment. So if the order in which your name appears is not satisfactory to you, would you please indicate that to one of the members of our staff and then we will attempt to rearrange the order to accommodate you.

The first person here this afternoon was Rod Murphy, member of Parliament for the area; Jay Cowan was the second, and he is the M.L.A. for the area; number 3, Molly Robinson representing the Northern Manitoba Chambers of Commerce; number 4 is Lou Erickson from the Thompson Crisis Centre; number 5, Mayor Don MacLean accompanied by Mr. Victor De Cambra of the City of Thompson; and number 6, Sonny Ballantyne, the Employment Co-ordinator of the Keewatin Tribal Council.

First of all, I would ask if there is anybody in the room who at this point has the intention of testifying but we do not yet

[Traduction]

métiers et professions au Canada compte tenu des besoins du développement économique des années 80, et de recommander les initiatives qu'il jugera bonnes, de revoir les politiques et programmes fédéraux actuels destinés à pallier les pénuries des spécialistes et de s'informer des points de vue des spécialistes de l'industrie de la main-d'œuvre, du bénévolat, des ressources humaines et de l'enseignement en cette matière.

Afin de présenter le problème qui nous est soumis, il convient de constater que nous avons aujourd'hui au Canada, comme depuis un certain nombre d'années, d'ailleurs, environ 1 million de chômeurs, à 100,000 près. Or, en même temps, il existe un nombre considérable d'emplois qui ne sont pas dotés. Certes, ils ne sont peut-être pas 1 million au total mais ils reflètent quand même un problème grave de concordance entre les besoins des employeurs et les compétences des employés. C'est donc là le sujet fondamental de notre étude. Il nous reviendra de recommander au Parlement et au Gouvernement du Canada les mesures qu'il conviendrait de prendre afin de créer, pendant les années 1980, plus de possibilités d'emploi et, parallèlement, plus d'employés qualifiés pour les occuper.

Certes, notre Comité aurait pu siéger à Ottawa et entendre des représentants de groupes professionnels. Il a cependant jugé qu'il était nécessaire d'organiser des séances dans tout le pays afin d'encourager les Canadiens, à titre de particuliers ou de représentants d'associations, à présenter aux membres du Comité les problèmes réels qu'ils connaissent dans leur domaine. Si vous êtes donc concernés par ce problème, nous aimerions connaître votre point de vue. Si vous avez une idée quelconque qui pourrait nous aider à résoudre le problème, nous aimerions que vous nous la présentiez.

Pour l'instant, six personnes nous ont fait savoir qu'elles souhaitent témoigner. Je vais vous en donner les noms, dans l'ordre où nous les avons reçus. J'ai en effet l'intention de les convoquer dans cet ordre, à moins qu'il y ait une raison quelconque pour le modifier. Nous savons en effet qu'une séance de l'après-midi pose des problèmes aux gens qui travaillent et il se peut qu'il y en ait qui doivent partir plus tôt que prévu. Donc, si l'ordre que je vais vous présenter ne vous est pas satisfaisant, veuillez nous l'indiquer et nous tenterons de changer votre heure de comparution.

J'ai donc en premier Rod Murphy, député fédéral de votre région; en deuxième, Jay Cowan, député provincial de votre région; en troisième Molly Robinson, représentant la Chambre de commerce du nord du Manitoba; en quatrième Lou Erickson, du Centre de crise de Thompson; en cinquième le Maire Don MacLean, accompagné de M. Victor De Cambra, pour la Ville de Thompson; en sixième, Sonny Ballantyne, coordonnateur de l'emploi du Conseil tribal de Keewatin.

Y a-t-il quelqu'un dans cette salle qui souhaiterait témoigner et dont le nom ne figure pas sur ma liste? Personne? Très bien.

[Text]

have your name. Nobody. Is there anybody on this list who is unhappy with the order I just read out? Okay. Then we will begin with Mr. Murphy?

For the record, sir, when you speak, please state your name and position. I see that you have given us a 10-page brief. The procedure in most cases is to file the brief, it will be printed as a matter of official record. Then, in testimony we ask the witness to summarize the essential nature of the brief. Would that procedure be satisfactory in your case?

Mr. R. Murphy (Member of Parliament for Churchill, Manitoba): Thank you, Mr. Chairman. My name is Rod Murphy, and I am member of Parliament for Churchill, and regional economic development critic for the NDP. It is my intention to read the brief in whole not only because I think it is important for the people in the audience have an understanding of what I say but, also, because I think it would help committee members, even though there are only two of you here, to be refreshed a bit prior to any questions you may have. So, Mr. Chairman, with your permission, I will continue.

In making my presentation today, I would first of all like to welcome the two members of the committee who are here in the City of Thompson and in the Churchill constituency. I had hoped that your visit here would have resulted in a more representative cross-section of the northern communities being able to present their concerns to you. I realize that your committee was given a mandate to report back to the House and to the government quickly, but I would suggest that you consider recommending that future task forces of this nature be planned months ahead of time and that advertising immediately be sent out to the communities and to groups that might be interested. We have had over the last couple of days a number of groups in the City of Thompson and in the north who have given me their concern about not having time to prepare briefs for you. I can understand that, because most of the groups in the north, unlike in the south, do not have full-time staff; they do not have the other resources or the time to prepare unless you give them fair notice. Mr. Chairman, I recognize that is not your fault, but I think, especially when you come to areas outside the capital cities in the future, that should be considered.

The Chairman: I think this would be the appropriate time to indicate that the committee will continue to take testimony up until very close to the time that it must report to Parliament, that provisions can be made to bring people down to Ottawa or to other locations in Canada to testify. This is likely to be the only meeting where the committee is present, but we will accept written briefs between now and at least the beginning of December, and that deadline could possibly be extended. Also, in terms of the compelling need for a group to testify, we would certainly be willing to consider arrangements that might

[Translation]

Y a-t-il quelqu'un qui n'est pas satisfait de l'ordre que je viens de lire? Non? Dans ce cas, nous commencerons avec M. Murphy.

Lorsque vous prenez la parole, je vous demanderais d'indiquer votre nom et le nom de votre organisation. Je constate, monsieur Murphy, que vous nous avez donné un mémoire de dix pages. La procédure normale est de considérer que votre mémoire a été lu et de l'inclure dans le procès-verbal officiel de la séance. De cette manière, vous n'avez pas à relire votre mémoire et vous pouvez simplement nous en présenter les points essentiels. Est-ce que cette procédure vous convient?

M. R. Murphy (député fédéral de Churchill, Manitoba): Merci, monsieur le président. Je m'appelle Rod Murphy et je suis député fédéral pour Churchill ainsi que critique au développement économique régional pour le Nouveau parti démocratique. Je dois vous dire que j'ai l'intention de lire mon mémoire au complet, non seulement parce que j'estime que cela est important pour que les membres du public comprennent bien ce que j'ai à leur dire mais aussi par ce que je pense que cela aidera les membres du Comité, même s'ils ne sont que deux, à mieux connaître les problèmes locaux, avant de poser leurs questions. Avec votre autorisation, monsieur le président, je vais donc vous lire mon mémoire.

Avant de commencer, je dois tout d'abord souhaiter la bienvenue aux deux députés qui sont venus organiser cette séance dans la ville de Thompson et la circonscription de Churchill. Je dois dire que j'avais espéré que votre visite aurait incité un plus grand nombre de représentants des collectivités du nord à venir témoigner. Je sais que votre Comité a reçu le mandat de faire rapport rapidement à la Chambre des communes et au gouvernement mais je vous inciterais à recommander tout d'abord que d'autres comités spéciaux de cette nature, à l'avenir, soient organisés plusieurs mois à l'avance afin que les communautés locales puissent en être informées très tôt. En effet, ces derniers jours, j'ai eu connaissance d'un certain nombre de groupes de la ville de Thompson et de communautés du nord qui m'ont dit qu'ils n'ont pas eu le temps de préparer des mémoires pour venir témoigner. Cela est très facile à comprendre car la plupart de ces groupes, dans les communautés du nord, n'ont pas de personnel à plein temps, à la différence de certains groupes du sud. Ils n'ont donc ni les ressources ni le temps nécessaires pour se préparer à si brève échéance. Je reconnais que cela n'est pas votre faute, monsieur le président, mais cela me semble être un facteur essentiel, surtout lorsque vous organisez des séances dans des régions éloignées des grandes villes.

Le président: Le moment me paraît donc très opportun pour vous signaler que nous continuerons à recevoir des témoignages jusqu'à une date relativement proche de celle à laquelle nous devons faire notre rapport à la Chambre et que nous pourrions également faire venir à Ottawa ou dans d'autres centres les personnes qui voudraient témoigner plus tard. Il est probable que cette séance à Thompson sera la seule pour notre Comité mais je puis vous dire que vous pourrez continuer à nous envoyer des mémoires jusqu'au début du mois de décembre. D'ailleurs, il se peut que notre délai soit prolongé. En

[Texte]

make that possible. Whatever you could do to help us publicize that fact would be most welcome.

• 1450

Mr. Murphy: Again, thank you, Mr. Chairman.

In starting my own presentation, I would first of all like to give you an overview of the Churchill federal riding. The constituency covers the northern two-thirds of Manitoba. The southern boundary is the fifty-third parallel; the northern boundary is the Northwest Territories and Hudson Bay; the eastern boundary is Ontario; and the western boundary is Saskatchewan. It is over 600 kilometres long and a similar distance in width. There are over 20 Indian reserves ranging in population from a few hundred people to a number of reserves with populations of over 2,000 people. In addition, there are number of Metis communities, sometimes existing adjacent to the reserves and sometimes by themselves.

There are five mining communities: Flin Flon, Thompson, Leaf Rapids, Lynn Lake and Snow Lake.

The Pas has developed as a fur trading community and now has agriculture, the CNR, and a forest products operation as its main employers. There has been hydro development at Gillam in northern Manitoba, and most of Manitoba's present hydro production and future potential is in this region. The town and the Port of Churchill are also part of this constituency. It is a community that has special needs and special advantages of which I will speak later in my presentation.

The distance between communities is enormous and in many areas there are no roads. People must use rail or small planes in order to reach the outside world. This creates problems for providing essential services, for the cost of food and other imported goods and for the expense of freighting out items such as fish, lumber and other commodities, and of course, for creating employment opportunities.

The Canadian Shield, with its forests, rocks and muskeg, covers the entire area except for a small area around The Pas and the Hudson Bay lowlands near Churchill. Lakes and rivers too numerous to count are found everywhere in this region. This area has diversity in resources. As you may hear later from mining companies, there are a number of different minerals mined here including copper, nickel and zinc. The vast areas of forest provide lumber as another resource for development. The fish in the lakes and the furs on the animals have provided income for a number of residents.

Despite the hardships, many communities endure. The transportation infrastructure of roads, the rail lines that snake their way from The Pas to Lynn Lake and from The Pas to

[Traduction]

outré, si certains groupes tiennent absolument à témoigner, nous serions prêts à envisager de prendre des mesures nécessaires à cet effet. Tout ce que vous pourriez donc faire pour informer la population de ce fait sera très utile.

M. Murphy: Merci encore, monsieur le président.

Pour commencer mon témoignage, j'aimerais vous faire une présentation générale de la circonscription fédérale de Churchill, qui couvre les deux tiers du nord du Manitoba. Elle est délimitée, au sud, par le 53^e parallèle, au nord, par les Territoires du Nord-Ouest et la Baie d'Hudson, à l'est, par l'Ontario, et, à l'ouest, par la Saskatchewan. Elle a plus de 600 kilomètres de long et autant de large. Elle regroupe plus de 20 réserves indiennes, certaines ayant quelques centaines d'habitants et d'autres plus de 2,000. En outre, elle regroupe un certain nombre de collectivités de métis, certaines installées à proximité des réserves et d'autres tout à fait isolées.

La circonscription comprend également cinq villes minières, qui sont Flin Flon, Thompson, Leaf Rapids, Lynn Lake et Snow Lake.

La ville du Pas s'est développée à l'origine comme centre de commerce des fourrures et a évolué comme centre d'agriculture. Aujourd'hui, le CN et les entreprises forestières en sont les principaux employeurs. Gillam, dans le nord de la province, a été dotée d'un certain nombre d'équipements hydroélectriques et l'on peut dire qu'aujourd'hui l'essentiel de la production hydroélectrique du Manitoba, ainsi que l'essentiel du potentiel futur, se trouvent dans cette région. Je dois dire que la ville et le port de Churchill font également partie de cette circonscription. Churchill est une ville qui jouit d'avantages particuliers mais qui a aussi des besoins tout à fait spéciaux, dont je parlerai plus tard.

Ces collectivités sont séparées par des distances énormes et ne sont pas toujours reliées par des routes. Leurs habitants doivent donc utiliser le chemin de fer ou des petits avions pour aller dans d'autres régions. Cela crée évidemment des problèmes tout à fait particulier pour les services essentiels, puisqu'il faut utiliser des services de transport très coûteux pour y importer des produits alimentaires, entre autres, et en exporter des produits tels que le poisson et le bois. En outre, cela crée évidemment des problèmes particuliers sur le plan de l'emploi.

Toute cette région, qui fait partie du Bouclier canadien, est couverte de forêts, de rochers et de muskeg, à l'exception d'une petite zone de la ville du Pas et des terres basses de la Baie d'Hudson, près de Churchill. On y trouve également un nombre incalculable de lacs et de rivières. Cette région est donc dotée de ressources très diversifiées. Des représentants d'entreprises minières vous diront peut-être, tout à l'heure, que l'on y exploite toutes sortes de métaux, dont le cuivre, le nickel et le zinc. En outre, cette région fournit évidemment beaucoup de bois et ses habitants tirent aussi leurs revenus, depuis très longtemps, du poisson et des fourrures.

Malgré une situation très difficile, beaucoup de collectivités locales réussissent à survivre en basant leur développement économique sur un réseau de transport assez diversifié, com-

[Text]

Churchill, and the port of Churchill itself, are capable of assisting in the economic development of the north.

In The Pas there is the Keewatin Community College which includes some trade training and which offers a number of pre-trade training course in some communities.

The vast majority of people in the native communities are either unemployed or underemployed. In some communities, unemployment rates exceed 80 per cent, and in these communities the population is growing at a fast rate. Most of the native population has limited formal education, and the majority are not being employed in the resource extraction industries. Despite a number of attempts to include native people in the mining work force, the over-all effect has been minimal. Both industry and government must put more emphasis on employing this sector of our population.

In most of the communities with a white majority, the unemployment picture is less bleak. However, despite a much lower unemployment rate, there are hidden pockets of unemployed or underemployed people. Women, unless they choose to work in the mines, usually find a shortage of employment opportunities, and because of the lack of diversification within a community, the types of jobs available are limited and tend to be in the low-paying sales and service sectors. This lack of opportunity for women has had a double effect in the north. It has denied many women meaningful employment and has also resulted in family breakdown and families leaving the north despite the fact that one member of the family may be receiving a fairly high salary.

• 1455

Many of the so-called "white", communities have a number of native people, many of whom are unemployed. These people have the same problems as their kinfolk in the reserves and settlements, but in addition, cannot rely on nature to provide food and some income, and they do not have the family and community support to help them face the challenges they encounter.

There are other groups who face employment problems in the north. Some young people tend to leave to seek further education or training, and others wishing to seek employment other than in the mines and other resource-extraction industries find little to choose from.

Many of the employment problems faced by women, natives and youths can be overcome by a more diversified economy within each community. However, in some communities, it is still necessary to use the natural resources that do exist in an economically feasible manner to establish the first industry—let alone diversification.

[Translation]

prenant des routes, des voies ferrées, entre Le Pas et Lynn Lake et Le Pas et Churchill, ainsi que le port de Churchill lui-même.

On trouve, dans la ville du Pas, le Collège communautaire de Keewatin, qui offre des cours techniques et organise, dans d'autres collectivités, des cours de préparation à la formation technique.

Malgré cela, la grande majorité des populations autochtones de la région est soit au chômage, soit sous-employée. Dans certaines collectivités, le taux de chômage dépasse déjà 80 p. 100 et la croissance démographique y est très rapide. La majorité des autochtones n'a reçu qu'un enseignement très limité et ne trouve donc pas d'emploi dans les entreprises d'extraction minière. Certes, des efforts ont été faits pour essayer de donner des emplois dans ce secteur aux populations autochtones mais leur impact général est resté très minime. Les entreprises privées et le gouvernement se doivent donc d'accorder beaucoup plus d'importance aux problèmes d'emploi que connaît cet élément de notre population.

Malgré un taux de chômage généralement moins élevé dans la plupart des communautés à majorité blanche, on peut quand même y trouver des groupes cachés de chômeurs ou de personnes sous-employées. Ainsi, à moins qu'elles n'acceptent de travailler dans les mines, les femmes ont généralement peu de possibilités d'emploi. De plus, étant donné le manque de diversification économique dans les collectivités, les emplois disponibles restent de nature très limitée et sont généralement offerts par le secteur des ventes et des services, qui n'offre pas de salaires élevés. Ce manque de possibilités d'emploi pour les femmes a une double conséquence dans les régions du nord. D'une part, les femmes ne peuvent trouver d'emploi satisfaisant et, d'autre part, cette situation oblige beaucoup de familles à se séparer ou à quitter leur région d'origine, même lorsqu'un membre de la famille réussit à trouver un emploi relativement bien payé.

Beaucoup des communautés que l'on dit «blanches» comprennent un certain nombre d'autochtones parmi lesquels nombreux sont les chômeurs. Ces autochtones font face aux mêmes problèmes que leurs compatriotes des réserves mais, en plus, ils ne peuvent tirer de la nature leurs provisions alimentaires ou leurs revenus et ils ne peuvent jouir d'un soutien familial ou collectif pour faire face à leurs problèmes.

Il y a d'autres groupes qui font face à des problèmes d'emploi, dans les régions du nord. Ainsi, certains jeunes ont tendance à quitter ces régions pour obtenir une formation ou un enseignement mais d'autres, qui voudraient trouver de l'emploi ailleurs que dans les entreprises minières, ont très peu de possibilités.

Beaucoup des problèmes d'emploi auxquels font face les femmes, les autochtones et les jeunes pourraient être résolus si chaque collectivité bénéficiait d'une économie diversifiée. Malheureusement, dans certaines d'entre elles, les premières industries ne peuvent être créées qu'à partir de l'exploitation des ressources naturelles, ce qui signifie que l'on est encore loin de diversification.

[Texte]

Examples of these problems; fish that are not caught because CN will not provide transportation and air freight is too expensive. Yet, if one goes into Safeway in Thompson, you can buy fish from the Pacific or the Atlantic. Lumber in northern yards comes from thousands of miles away. Yet no local products will be found in most stores and lumber yards.

Both the provincial and federal governments are providing some financial assistance to fishing and sawmill operations in the north, but their efforts have been severely limited because of the lack of any over-all comprehensive plan to develop the northern region. A northern development plan would ensure that transportation services were adequate and co-operative, that local markets were considered and encouraged to use northern goods, and that one government department or level did not work against the projects of other government agencies and instead worked together.

This previous statement does not ignore the consultations and joint ventures that presently take place, but it serves to remind us that without an over-all economic plan or strategy, whether it is for the country as a whole or for any region, we are left to wander in the wilderness. Wandering is perhaps the best phrase to describe many of the job creation projects, economic development projects and training schemes which exist at present. I will cite a few problems that exist with some of the present piecemeal efforts.

Number one, the Churchill constituency only received \$409,000 this year from the Canada Community Development projects while St. John's West receives \$2,741,000; Egmont in P.E.I. receives \$1,403,000; Cape Breton Highlands Canso receives \$2,248,000, and Winnipeg-Fort Garry with almost no unemployment receives \$122,000.

The Minister of Employment and Immigration is from Manitoba. By the way, Mr. Chairman, the dog is a regular feature of conferences and hearings in the north.

The Minister of Employment and Immigration is from Manitoba, and yet he allows his department to continue to use the labour surplus rate which includes only those people who are on UI rather than the total number of unemployed as the major determinant in calculating how much each area receives. For example, what happens in this constituency is that many people have not had employment opportunities and therefore do not receive unemployment insurance, and because of this the constituency is penalized in the future. There are very few people receiving unemployment insurance even though we have vast unemployment, but we do not qualify for the money. Obviously, if communities like St. John's, New-

[Traduction]

Si vous voulez des exemples de ces problèmes, je mentionnerai le fait que certains arbres ne sont pas coupés, pour l'exploitation du bois et de la pâte à papier, à cause de problèmes de transport; de même, la pêche ne s'effectue pas comme il le faudrait, car le CN ne veut pas transporter le poisson et le transport aérien en serait trop coûteux. Par contre, si quelqu'un se rend dans un magasin Safeway, à Thompson, il pourra acheter du poisson venant du Pacifique ou de l'Atlantique. De même, le bois utilisé sur les chantiers de construction du nord provient de forêts situées à des milliers de milles de là. Il est par contre impossible de trouver des produits locaux dans les magasins ou sur les chantiers de construction.

Certes, les gouvernements provincial et fédéral fournissent une certaine aide financière aux activités de pêches et aux scieries, dans le nord, mais leurs efforts ont jusqu'à présent été très sérieusement limités par l'absence d'un programme global de développement pour les régions du nord. Seul un tel plan de développement permettrait de fournir des services de transport adéquats, sur une base coopérative, d'encourager l'utilisation des produits du nord sur les marchés locaux et d'assurer que les divers ministères concernés ne travaillent pas en opposition mais bien plutôt en collaboration.

Je ne voudrais certainement pas ignorer les consultations et entreprises mixtes qui sont actuellement en cours mais simplement vous rappeler que seul un programme économique global, ou une stratégie de développement, soit à l'échelle nationale, soit à l'échelle régionale, nous permettra de sortir de l'impasse actuelle. De fait, ce mot impasse décrit probablement très adéquatement beaucoup des projets de création d'emplois, des projets de développement économique et des systèmes de formation qui existent actuellement. Ainsi, je vous donnerai quelques exemples des problèmes inhérents à ces projets.

Tout d'abord, la circonscription de Churchill n'a reçu cette année que \$409,000 dans le cadre des projets de développement communautaire du Canada, alors que celle de Saint-Jean-Ouest a reçu \$2,741,000, celle d'Egmont, dans l'Île-du-Prince-Édouard, \$1,403,000, celle de Cap Breton Highlands-Canso, \$2,248,000 et celle de Winnipeg-Fort Garry, qui ne connaît pratiquement pas de chômage, \$122,000.

Dois-je rappeler que le ministre de l'emploi et de l'immigration vient du Manitoba? Peut-être devrais-je aussi vous signaler, monsieur le président, même si cela n'a rien à voir avec le sujet, qu'il est très courant que les chiens participent aux conférences et audiences publiques, dans le nord, avec leur maître.

Donc, je disais que le ministre de l'Emploi et de l'Immigration vient du Manitoba mais que cela ne l'empêche pas d'autoriser son ministère à calculer les sommes attribuées à chaque région sur la base du taux de main-d'œuvre excédentaire, qui ne comprend que les personnes inscrites à l'assurance-chômage, plutôt que sur le nombre total de chômeurs. En conséquence, par exemple, notre circonscription, qui comprend beaucoup de personnes qui n'ont pas de possibilité d'emploi et qui ne reçoivent donc pas d'assurance-chômage, reste pénalisée pour l'avenir. Même si nous connaissons un taux de chômage fort élevé, il y a très peu d'habitants de la circonscription qui reçoivent l'assurance-chômage, ce qui signifie que la circons-

[Text]

foundland, can receive over \$2 million, if one-third of Cape Breton can receive over \$2 million, then obviously a constituency of this nature should be receiving a lot more.

The second area is the unemployment figures for northern Manitoba which are lumped in with northern Saskatchewan and northern Alberta. Mr. Chairman, as somebody from Alberta, you must realize that northern Alberta is much better off than northern Manitoba and, as a result, when it comes to receiving UI cheques—and it takes weeks to qualify, the amount of UI that you are going to receive, the residents of northern Manitoba are hurt by this grouping together of three northern but dissimilar regions.

• 1500

The Minister, again, of Employment and Immigration has set up a three-man inquiry—all, of course, defeated Liberal candidates in Manitoba—to look into aspects of northern unemployment. They reported on June 1, yet the Minister of Employment and Immigration announced his employment and training programs on June 2. Obviously, he did not have time even to look at the findings of the committee he himself appointed, since it reported to him on June 1 and his programs were announced in the House on June 2.

Number four, DREE funding; For example, the new initiatives for northern Manitoba, which replace the Manitoba Northlands Agreement that expires in March, 1981, are not prepared with any meaningful local input in the planning or the execution of the projects. Northern development groups are not involved in the decision making that affects their lives.

Number five: In addition, the lack of adequate planning has resulted in DREE and the Department of Indian and Northern Affairs being able to extend their portion of the Northlands Agreement by one year, because they have not used up the funds that were committed in the last three years. This happened despite the obvious need for development and employment in native communities. In other words, there were no plans, therefore, they did not use the money that was allocated, and as a result we still have unemployment, even though the federal government had money allocated for job creation.

Number six: The Manitoba Northlands Agreement, which, as was mentioned earlier, expires in March, 1981, has yet to be renegotiated, and nobody appears to be aware of the general direction of the new initiatives, let alone the specifics that this program will be taking. We are talking about a program that should start in five or six months' time.

Number seven: Government dollars being given to help northern fishermen while local markets do not carry the product

[Translation]

cription ne reçoit pas de financement adéquat. Il est cependant évident que si des collectivités telles que Saint-Jean, à Terre-Neuve, peuvent recevoir plus de 2 millions de dollars, et si un tiers du Cap Breton peut recevoir plus de 2 millions de dollars, une circonscription comme la nôtre devrait recevoir beaucoup plus.

Le second problème vient du fait que les taux de chômage du nord du Manitoba sont regroupés avec ceux du nord de la Saskatchewan et du nord de l'Alberta. Puisque vous venez de l'Alberta, monsieur le président, vous savez pertinemment que le nord de cette province est dans une bien meilleure situation économique que le nord du Manitoba. Malheureusement, lorsqu'il s'agit de recevoir des chèques d'assurance-chômage, et n'oublions pas qu'il faut des semaines pour être admissible, les résidents du nord du Manitoba sont pénalisés par ce regroupement de trois régions du nord très dissemblables.

Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, encore lui, vient de créer une Commission d'enquête de trois membres, tous des candidats libéraux battus du Manitoba, bien sûr, pour étudier les problèmes de chômage dans le nord. Cette commission a soumis son rapport le 1^{er} juin mais cela n'a pas empêché le ministre d'annoncer ses programmes d'emploi et de formation le 2 juin. Il est donc évident qu'il n'a pas eu le temps d'examiner les conclusions de cette commission, qu'il avait cependant lui-même nommée.

Un quatrième problème concerne le financement du ministère de l'Expansion économique régionale. Ainsi, les nouvelles initiatives pour le nord du Manitoba, qui remplacent l'Accord sur les terres du nord du Manitoba, expirant en mars 1981, ne sont pas préparées sur la base d'une participation locale réelle sur le plan de la planification ou de l'exécution. Les groupes chargés du développement dans le nord ne participent pas au processus de décision qui affecte cependant leur vie.

Cinquièmement, l'absence de planification adéquate a signifié que le ministère de l'Expansion économique régionale et le ministère des Affaires indiennes et du Nord ont pu prolonger leur participation à l'Accord sur les terres du nord pour une année, car ils n'ont pas utilisé toutes les sommes qui avaient été prévues à cet effet pendant les trois dernières années. Ceci s'est produit malgré la nécessité évidente de nouvelles initiatives d'emploi et de développement dans les collectivités autochtones. En d'autres termes, comme il n'y avait pas de plan, ces ministères n'ont pas utilisé les fonds qui étaient prévus et, en conséquence, nous avons toujours du chômage dans ces régions, bien que le gouvernement fédéral ait prévu des crédits pour la création d'emplois.

Sixièmement, l'Accord sur les terres du nord du Manitoba, comme je l'ai mentionné plus tôt, arrive à expiration en mars 1981, n'a toujours pas été renégocié et personne ne semble être conscient de l'orientation générale des nouvelles initiatives qui devront être prises, sans parler même de leurs objectifs détaillés. Or, il s'agit là d'un programme dont l'application devrait commencer dans cinq ou six mois.

Septièmement, le gouvernement donne une aide financière aux pêcheurs du nord, alors que les marchés locaux ne vendent

[Texte]

and CN refuses to ship the fish has already been mentioned. But the problem, again, is that neither the industry nor the government really knows what they want to do in this area.

Number eight: Mining companies need skilled tradesmen, yet despite high unemployment among our own youth, adequate training is not given in sufficient numbers to Canadians.

Mr. Chairman, needless to say I could give a large list of these sorts of things, however, in the time available to me I just wished to point out a number of examples of the problems we face through the lack of co-ordination.

I would like to spend the rest of the time allocated to me in discussing some of the possible alternatives to the present hodgepodge, the here-a-program there-a-program approach to training, employment and economic development. I will briefly touch on possible alternatives under the following headings: resource development; infrastructure; northern development plans; transportation; economic spheres; the port of Churchill; native people; and co-ordination. Because of the nature of this committee, I will not go at length into each of these areas, but I will give you a kind of overview of some of the ideas I think should be considered.

Mr. Chairman, maybe at this time I should also mention that I realize that the specific recommendations to your committee are to look at the critical skill shortage, but I think when you look at areas like northern Manitoba, you cannot zero in on one problem without looking at the whole problem. If you talk about the shortage of skilled tradesmen, you must look at the whole employment prospect, the whole economic development prospect for that region. Therefore, what I am presenting to you is more general than specific.

Under resource development, I would suggest that present resource development is a boom and bust affair. Government taxation policies and market conditions often create problems for the communities involved. While it is not possible to eliminate all the ups and downs of the economic curve, better government study of the present market conditions and future prospects could result in a more orderly extraction and development of our limited resources.

Secondly, local hiring and purchasing policies must be written into future resource development projects, such as is the case in northern Saskatchewan. In addition, rather than creating industry-wide tax write-offs, in the hope that these industries will create jobs, specific contracts should be signed with each company, which provisions including affirmative action programs, local purchasing and the exact number of jobs to be traded in exchange for favourable tax write-offs. The present system which really just says industry will receive a tax write-off does not really result in extra jobs in a number of cases. If, instead, the government sat down and signed a

[Traduction]

pas leurs produits et que le CN refuse de les transporter. Ici encore, le problème vient du fait que ni les entreprises privées ni les gouvernements ne savent vraiment ce qu'ils veulent faire de cette région.

Huitièmement, les entreprises minières ont besoin de personnel qualifié mais, malgré un taux de chômage élevé parmi nos jeunes, le nombre de Canadiens qui reçoivent une formation adéquate est loin d'être suffisant.

Évidemment, monsieur le président, je pourrais continuer cette énumération pendant fort longtemps. J'en resterais cependant là, car le temps qui m'est imparti est relativement limité. Je voulais simplement vous donner des exemples des problèmes que nous cause l'absence de coordination.

Je voudrais maintenant consacrer le reste du temps qui m'est accordé à la discussion de certaines solutions qui pourraient remplacer le désordre programmatique que nous connaissons actuellement sur le plan du développement économique, de l'emploi et de la formation. Ces possibilités de solution seront regroupées sous les chapitres suivants: exploitation des ressources; infrastructure; plans de développement du nord; transport; sphères économiques; port de Churchill; populations autochtones; coordination. Étant donné la nature de votre Comité, je ne m'étendrai pas beaucoup sur chacun de ces domaines mais je vous présenterai plutôt une sorte d'aperçu général des idées qui devraient étre prises en considération.

Peut-être devrais-je également mentionner, monsieur le président, que je sais parfaitement que votre Comité a reçu pour mandat d'examiner les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs critiques mais vous conviendrez avec moi que, pour des régions comme le nord du Manitoba, il est impossible de s'attaquer au particulier sans aborder le général. En effet, si l'on veut parler de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il faut auparavant examiner les perspectives globales d'emploi et de développement économique de la région concernée. Donc, ce que je vais vous présenter maintenant sera plus général que particulier.

En ce qui concerne l'exploitation des ressources naturelles, le système actuel est basé sur des cycles de forte expansion suivie de forte dépression. Les politiques fiscales du gouvernement et les conditions du marché sont souvent une source de problèmes pour les collectivités concernées. Comme il n'est pas possible d'éliminer toutes les variations des cycles économiques, une meilleure étude gouvernementale des conditions actuelles du marché et de leurs perspectives d'avenir pourrait entraîner un processus d'exploitation et de développement mieux ordonné de nos ressources, lesquelles restent limitées.

Deuxièmement, les futurs projets d'exploitation des ressources doivent inclure des principes de recrutement et d'achat local, comme c'est le cas dans le nord de la Saskatchewan. En outre, plutôt que d'instaurer des déductions fiscales applicables à tout un secteur industriel, dans l'espoir que cela permettra de créer des emplois, des contrats particuliers devraient étre signés avec chaque entreprise pour échanger l'octroi de déductions fiscales contre le respect de programmes d'action positive et de politiques d'achat local ainsi que la détermination du nombre précis d'emplois qui seront créés. En effet, le système actuel, selon lequel un secteur industriel complet reçoit des

[Text]

contract with each of the major industries that receive these write-offs, I think we would see some genuine results.

• 1505

Under infrastructure, infrastructure in the form of roads, hydro power, water and sewage facilities are all necessary in order to provide a decent standard of living in many communities as well as to encourage economic projects to locate or to start in a community. However, those infrastructure projects that are essentially providing social services should be accounted separately and not be included in figures for regional economic expansion. Under the present system, the Northlands Agreement is providing a lot of infrastructure projects, and if you look at the figures, you will see there is a lot of economic development going on in the north, but really what is happening is that we are providing a lot of the basic services these communities, but which do not necessarily result in jobs at the end of the road.

In speaking about roads, I must say that roads are necessary, but to build a road to a community where there is no parallel effort to create job opportunities may not be a wise economic investment. With the limited amount of dollars allocated to DREE and job creation projects, there should be a prioritized list for the north and this should be made available to the public.

With regard to a northern development plan, in rural Manitoba there has been a "stay option" program developed to ensure people the opportunity to live and work in rural areas. As part of this concept, growth centres were identified and many government and other social services have been located in these communities. This type of planning could be the genesis of a northern development plan. In the previous section, I talked briefly about the need to prioritize infrastructure and job creation projects, but this would be both difficult and inefficient if there is no overall plan for developing the north. As I envision the creation of a development plan, there would be direct consultation among provincial, federal and local groups. After some serious follow-up investigations, formal and specific agreements would be signed and funds allocated. Parts of the package would include both the concepts and mechanisms by which we would create the "stay option", growth centres, social and economic infrastructure, economic spheres, co-ordination and future decision-making. In other words, it would be a complete plan for northern Manitoba with sub-agreements for various areas within the north.

[Translation]

déductions fiscales, ne permet très souvent pas de créer de nouveaux emplois. Si, au lieu de cela, le gouvernement signait un contrat avec chacune des grandes entreprises concernées, il obtiendrait des résultats beaucoup plus concrets de l'octroi de ces déductions.

En ce qui concerne l'infrastructure, il est évident que des routes, des services de distribution de l'électricité et de canalisation d'eau et d'évacuation des eaux-vannes sont nécessaires pour fournir un niveau de vie décent dans beaucoup de collectivités du nord, ainsi que pour encourager les entreprises à y localiser leurs projets de développement économique. Cependant, tous ces projets d'infrastructure sont essentiellement des projets de services sociaux, qui devraient donc être comptabilisés séparément et ne pas être inclus dans les statistiques de l'expansion économique régionale. En vertu du système actuel, l'Accord sur les terres du nord permet de réaliser beaucoup de projets d'infrastructure de ce genre et, si l'on se base sur les statistiques, on aura l'impression que le nord connaît un fort taux de développement économique. Malheureusement, beaucoup de ces projets concernent essentiellement des services fondamentaux pour les collectivités locales et n'entraînent donc pas nécessairement de création d'emplois.

En ce qui concerne les routes, il est bien évident qu'elles sont nécessaires mais il n'est pas moins évident qu'elles ne représentent certainement pas un investissement économique valable si elles ne sont pas accompagnées d'un effort parallèle pour créer des possibilités d'emploi. Étant donné les ressources financières limitées du ministère de l'Expansion économique régionale et des projets de création d'emplois, il conviendrait de dresser une liste de priorités pour les régions du nord et de la porter à la connaissance du public.

En ce qui concerne un plan de développement du nord, je mentionnerai le cas du Manitoba, où l'on a mis sur pied un programme destiné à garantir que les résidents des zones rurales auront localement des possibilités d'emploi. À cette fin, le gouvernement a identifié des centres de croissance et beaucoup de services gouvernementaux et services sociaux ont été installés dans ces collectivités. Ce type de planification pourrait donc constituer la genèse d'un plan de développement du nord. Tout à l'heure, j'ai mentionné la nécessité de dresser une liste de priorité des projets d'infrastructure et des projets de création d'emplois mais il est certains que ceux-ci seraient à la fois difficiles et inefficaces s'il n'y avait pas, en même temps, un plan de développement global. Selon moi, un tel plan devrait être élaboré au moyen d'une consultation directe des groupes provinciaux, fédéraux et locaux. Après des études sérieuses, des accords précis et officiels pourraient être signés et des crédits débloqués. Ce plan pourrait fort bien comprendre les éléments théoriques et pratiques qui ont été utilisés au Manitoba, c'est-à-dire les centres de croissance, les projets d'infrastructure sociale et économique, les sphères économiques, la coordination et le processus de décision futur. En d'autres mots, il s'agirait d'un plan global pour le nord du Manitoba, accompagné de plans secondaires pour les diverses régions du nord.

[Texte]

Obviously, I would like to see northern Manitoba used as a testing ground for this type of project. If we are successful in this region, other northern regions would consider similar plans. The funding for this idea could come from a lot of the programs that presently exist but really are having very few permanent results.

It is not my intention to produce the legislation and regulations at this time, but rather to suggest that the task force consider this type of idea and present it back to the House and the government.

Under transportation, transportation will be the key feature in any economic development and job creation that takes place in the north. I would suggest that unless this sector is co-ordinated and co-operative with those planning the future of the north, any attempts will fail. In addition, the cost of transporting goods to and from the north is bound to increase dramatically in the next few years. If government does not have a transportation policy, it will bring undue hardships on many northerners, force unions to seek higher wage settlements, and force many enterprises to close as transportation costs soar.

In one way, these rising costs can also be a benefit in disguise. They could help bring about more local food production and the use of locally made goods. However, this will only provide a minor advantage. In the long run, the north and all of Canada must have an efficient transportation network if we are to benefit mutually from the exchange of those goods that each region produces best.

• 1510

Rail and ship travel are two of our most dollar-efficient means of transportation. They both have the secondary advantage of being fuel efficient as well. This will be more important in the future. The CN lines and the port of Churchill, if run properly and brought up to top standard, could be the backbone for the development of our natural resources. Goods from other regions of the prairie provinces could also be shipped via CN and the port.

At this moment, Mr. Chairman, I would like to point out that one of the strongest defenders of the port of Churchill is not even a Manitoba group, it is the Hudson Bay Route Association. The majority of members in that association are from Saskatchewan, and the people in that region recognize the importance and the economic benefit to them of the CN line and the port of Churchill and, therefore, are fighting for something which does not even exist in their own province. Again, as I said earlier, they recognize it as being beneficial to them.

The next concept is economic spheres. In the north, we have a number of middle-sized urban areas and numerous smaller communities. At the present time, many of the larger com-

[Traduction]

Évidemment, j'aimerais que le nord du Manitoba serve de banc d'essai pour un tel projet. En effet, si nous réussissons à l'appliquer dans cette région, d'autres régions du nord pourraient l'envisager. Quant aux crédits nécessaires pour financer ce projet, on pourrait les trouver dans un grand nombre de programmes qui existent déjà mais qui n'offrent que très peu de résultats permanents.

Je n'ai pas l'intention de soumettre ici de projet de loi ou de règlement dans ce contexte mais plutôt de soumettre cette idée aux membres de votre Comité, afin qu'ils la transmettent à la Chambre des communes et au gouvernement.

En ce qui concerne les transports, il est bien évident qu'ils représentent un élément essentiel de tout projet de développement économique et de création d'emplois dans le nord. Cependant, tant que les activités réalisées dans ce secteur ne seront pas coordonnées aux activités de planification économique, on n'obtiendra rien de positif. En outre, le coût du transport des marchandises en provenance du nord et vers le nord ne pourra qu'augmenter considérablement à partir d'aujourd'hui. Si le gouvernement n'adopte donc pas une politique de transport cohérente, il causera des difficultés inacceptables pour beaucoup de résidents du nord, obligera les syndicats à réclamer des salaires beaucoup plus élevés et forcera beaucoup d'entreprises à la faillite.

Cela dit, ces augmentations de coûts peuvent également représenter un avantage déguisé. Elles pourraient en effet entraîner une plus grande production alimentaire locale et une plus grande utilisation des produits locaux. Certes, cela ne représentera à long terme qu'un avantage mineur car, sans un réseau de transport efficace, ni les régions du nord ni le reste du Canada ne pourront profiter mutuellement de l'échange de leur production.

Le transport par chemins de fer et le transport par bateau constituent deux de nos moyens de transport les plus efficaces, non seulement sur le plan financier mais également sur le plan énergétique. C'est là un facteur qui sera de plus en plus important à l'avenir. Donc, le réseau du CN et le port de Churchill, s'ils étaient modernisés et gérés efficacement, pourraient constituer la structure de base de l'exploitation de nos ressources naturelles. Les autres régions des provinces des Prairies pourraient également utiliser le CN et le port de Churchill pour expédier leurs propres produits.

Peut-être pourrais-je préciser ici, monsieur le président, que ce n'est même pas un groupe du Manitoba qui est le plus farouchement en faveur du port de Churchill, c'est l'Association de la route de la Baie d'Hudson. La majorité des membres de cette association sont de la Saskatchewan et ils sont parfaitement conscients de l'importance économique, pour leur région, à la fois du réseau du CN et du port de Churchill. Ils se battent donc pour obtenir quelque chose qui n'existe même pas dans leur propre province. S'ils le font, c'est parce qu'ils savent que cela peut leur être profitable.

L'idée suivante que je voudrais aborder sera celle des sphères économiques. En effet, nous avons, dans le nord, un certain nombre de zones urbaines de taille moyenne et un grand

[Text]

munities provide social services and commercial goods and services to the smaller surrounding communities, but this potential is only partially being met. The other side of the coin is that the ability of the smaller communities to produce goods for the larger communities has not been touched. Fish, market vegetables, bedding plants, lumber could be produced in a number of these communities to meet the needs of the larger communities as well as to help smaller communities in the same economic sphere. This in reality is an extension of the relationship that exists between cities and the surrounding countryside in the south. Some of the goods produced in the smaller communities may be processed for export from the region. Depending on the nature of the goods being processed, this could either be done within the small community or the larger community. The best example of that, of course, is fish. We export fish in a very primitive form to southern Manitoba without anything being done, and yet with transportation costs increasing daily, obviously, it is much more efficient to process before you ship.

Again, back to the port of Churchill. In addition to what has been said earlier about transportation and the port of Churchill, it should be mentioned that Churchill has been and continues to be used as a service and shipping centre for the Northwest Territories. Being Canada's northern-most port and railroad centre has increased the desirability of using Churchill for this function. In developing plans for the expansion of the port, this should be kept in mind. In addition, the Canadian Transport Commission should be instructed to prevent Pacific Western from further reducing services from Churchill to the communities in the north. This has resulted in the use of smaller planes on these routes and, of course, only adds to the cost per pound of shipping goods to the Territories.

I find it amazing that there is really no accepted development plan between the provincial and federal governments for the port of Churchill. I spent a week in the Maritime Provinces as part of the DREE standing committee. We saw a number of ports which are being developed with federal and provincial funds. Plans were made, money was allocated and these ports are thriving, and of course there are other ports still being developed. Yet, we have a port which was discovered in northern Manitoba 300 years ago and no plan has been made for development of this port. All that the port of Churchill really receives is a token visit from a cabinet minister every year who says, we are committed to keeping the port open. But that is all they get—they get the commitment but no funds, no planning for the development of that port. Churchill is the answer to many of our transportation problems in northern Manitoba and I think a development plan has to be made for that port.

[Translation]

nombre de petites collectivités. Actuellement, beaucoup des zones urbaines fournissent les services sociaux et commerciaux nécessaires aux petites collectivités environnantes mais le potentiel qui existe dans ce domaine n'est que partiellement exploité. Par contre, et c'est là l'autre côté de la médaille, ce système ne permet pas du tout d'exploiter les possibilités de production des petites collectivités pour les plus grandes. Ainsi, le poisson, les légumes, le bois, pourraient être produits dans ces petites collectivités pour répondre aux besoins des plus grandes ainsi que pour aider d'autres petites collectivités situées dans la même sphère économique. Il s'agirait en fait simplement d'instaurer dans le nord le système de rapports qui existe entre les villes et la campagne environnante dans le sud. Certains des biens produits dans les petites collectivités pourraient être traités pour être ensuite expédiés hors de la région. Cela pourrait se faire soit dans les petites collectivités, soit dans les grandes, selon la nature des produits en question. Le meilleur exemple, dans ce domaine, serait celui du poisson. Actuellement, nous exportons du poisson brut, si je puis employer cette expression, vers le sud du Manitoba, alors qu'il est bien évident qu'il serait beaucoup plus efficace de le transformer, avant son expédition, du fait de l'augmentation très rapide des coûts de transport.

Ceci me ramène bien sûr au port de Churchill. En effet, outre ce que j'ai déjà dit au sujet des problèmes de transport et du port de Churchill, il convient de noter que Churchill continue à être, comme dans le passé, un centre de service et d'expédition pour les Territoires du Nord-Ouest. Puisqu'il s'agit du centre portuaire et de transport ferré situé le plus au nord du Canada, son rôle, dans ce domaine, ne peut qu'augmenter. Il faudrait donc en tenir compte dans l'élaboration des projets d'expansion du port. En outre, la Commission canadienne des transports devrait recevoir l'ordre d'empêcher Pacific Western de réduire encore plus les services rendus par Churchill aux collectivités du nord. En effet, cette réduction de services a entraîné l'utilisation de petits avions, entre ces collectivités, ce qui ne fait qu'augmenter le coût unitaire du transport de marchandises vers les Territoires.

Je dois d'ailleurs dire que je trouve absolument incroyable qu'il n'y ait pas de programme de développement commun aux gouvernements provincial et fédéral, pour le port de Churchill. A titre de membre du Comité permanent de l'expansion économique régionale, j'ai passé une semaine dans les provinces maritimes et j'y ai vu un certain nombre de ports qui sont développés au moyen de crédits fédéraux et provinciaux. Des plans ont été élaborés, des crédits ont été accordés et ces ports sont en pleine activité. En outre, il y en a d'autres qui sont en voie d'aménagement. Par contre, nous avons dans le nord du Manitoba, un port dont l'origine remonte à trois siècles et pour lequel il n'y a aucun plan d'aménagement. En fait, tout ce que reçoit le port de Churchill c'est la visite symbolique d'un ministre, chaque année, qui dit que le Cabinet est déterminé à maintenir le port en activité. Ce sont peut-être là de belles paroles mais elles ne sont accompagnées d'aucun crédit ni d'aucun programme d'aménagement pour l'avenir. Or, Churchill pourrait être la réponse à beaucoup de nos problèmes de transport, dans le nord du Manitoba, et il me paraît essentiel qu'un plan d'aménagement soit élaboré à cet effet.

[Texte]

Under native people, I have included them again at this point because I think it always has to be stressed that native people have to be involved and consulted before any project takes place in the north. Quite often they are consulted after a decision is made, whether it is hydro development, whether it is resource extraction, or whatever else it may be. They are full partners in the north and they should be treated as such. They should not just be left as wards of the federal government who will be consulted after the fact and who usually have their goals and aspirations ignored by the government.

Co-ordination: The use of our resources, our hydro-electric potential, our transportation facilities and our people depends on co-ordination and planning. The north—at least parts of the north—has only marginally benefited from past economic endeavours. Government job creation is hit and miss in an area like this. The guidelines government has been using for development and job creation in reality make very little sense here.

Part of the co-ordination of economic activity in the north should include provisions for direct funding of a northern development agency. In other words, money that is presently going into programs which are Canada-wide and which really do not make any sense in northern Manitoba should be put into a northern development agency. Let that group, which represents cross-section of the people of the north, decide how that money can have long-range benefits to our region.

• 1515

In conclusion, Mr. Chairman, I recognize I did not cover the specifics of what you were asked to do, but I think, as I said earlier, we must look at what is happening in the north. I hope after being in the region even for a few hours today you will better understand this region and you will be able to convince the decision-makers that they must come to grips with the problems we face and that they can only do so by meeting with us and discussing our problems and also what we have to offer to the rest of Canada.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Murphy.

You have put us in a bit of a bind, I think, by reading the whole thing. You have taken quite a bit of time and we have a number of witnesses. Will you be here with us throughout the day? We are scheduled to stay until 5.30 and come back at 7.30 to 9.30.

Mr. Murphy: Actually, Mr. Chairman, I am going up on the train to Gillam, Manitoba, at 5.30, but I will be here until then, and you are certainly welcome to talk with the other

[Traduction]

En ce qui concerne les populations autochtones, j'ai décidé de revenir sur la situation, à ce point de ma présentation, car je pense que l'on ne saurait trop insister sur le fait que les autochtones doivent participer à l'élaboration de tout projet concernant le nord. Il arrive très souvent qu'ils soient consultés après que les décisions soient prises, qu'il s'agisse de projets d'aménagement hydro-électriques, de projets d'extraction minière ou de n'importe quoi d'autre. Cela est tout à fait inacceptable car les autochtones sont des citoyens à part entière du nord et devraient être traités en conséquence. Il ne faut certainement pas les traiter comme des orphelins du gouvernement fédéral, qui ne méritent d'être consultés qu'après coup, ce qui signifie que leurs aspirations sont généralement ignorées par le gouvernement.

En ce qui concerne la coordination, je dois dire que l'exploitation de nos ressources, de notre potentiel hydroélectrique, de nos équipements de transport et de notre population dépend d'une coordination et d'une planification efficaces. Le nord, ou tout au moins certaines de ses parties, n'a reçu que des avantages marginaux de l'activité économique passée. Les programmes de création d'emplois lancés par le gouvernement n'y ont souvent que des résultats hasardeux. De fait, les directives appliquées par le gouvernement pour la création d'emplois y sont fort peu applicables.

De ce fait, la coordination de l'activité économique dans le nord devrait inclure le financement direct d'un organisme de développement du nord. En d'autres termes, les crédits prévus pour le nord du Manitoba, dans le cadre des programmes nationaux, devraient être réaffectés au financement d'un tel organisme. C'est celui-ci, comprenant des représentants des populations locales, qui déciderait de l'utilisation des crédits, de manière à en tirer le maximum d'avantages à long terme.

En conclusion, monsieur le président, je reconnais que je n'ai pas abordé directement le problème qui a été soumis à votre Comité mais, comme je l'ai dit plus tôt, j'estime qu'on ne peut le faire qu'après une analyse de la situation globale du nord. Après votre séjour de quelques heures dans la région, j'espère que vous en comprendrez mieux les problèmes et que vous réussirez à convaincre les décideurs qu'il est absolument essentiel de faire un effort déterminé pour résoudre les problèmes auxquels nous faisons face et que cela ne pourra se faire qu'en discutant avec nous de la nature de ces problèmes et en tenant compte de ce que nous avons à offrir au reste du pays.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Murphy.

En lisant tout votre mémoire, vous nous avez placé dans une situation difficile. En effet, vous avez déjà pris pas mal de temps et vous savez que nous avons d'autres témoins à entendre. Avez-vous l'intention de passer la journée avec nous? Nous allons siéger jusqu'à 17 h 30 puis revenir à 19 h 30 jusqu'à 21 h 30.

Mr. Murphy: Je dois prendre le train pour Gillam, au Manitoba, à 17 h 30, et je pourrais donc rester avec vous jusqu'à ce moment-là. Si vous voulez, vous pourrez entendre

[Text]

delegations and come back to me. Also, I have the advantage that we can run into each other in Ottawa.

The Chairman: Correct, but I think this is the opportunity perhaps to clarify the public record. I think we will take a few minutes, then, in view of that, to ask some questions. Our procedure is generally to start with Mr. Lonsdale, and then I have a few as well.

Mr. Lonsdale: Mr. Chairman, if we were to address ourselves to the brief as presented to us, we could be here for several days.

Mr. Murphy: You are welcome to stay.

Mr. Lonsdale: I think if that were the inquiry's purpose, to look at economic development opportunities rather than employment and the shortage of skilled trades question, you would have presented a very worth while and commendable brief. Unfortunately, the task of the task force is to look at critical skills, the training programs, those kinds of things, Mr. Murphy. At this point I do not have any questions with relation to my duties on the task force, because the brief has not addressed itself to those issues.

I think some of the concerns you have mentioned are not unlike concerns that have been expressed in other northern regions of this country; northern Ontario, for example. We seem to share the same kinds of frustrations, the same barriers to development, the same disappointment with efforts that have been made in the past. I certainly share some of your concerns. Unfortunately, they are the same in my region as well. Transportation is, of course, a very basic element as a restraint on development in northern parts of the country.

But I do not have any questions directly related to the task force, Mr. Chairman, and frankly I think there are several other people who want to address themselves to that specific matter, and I would rather leave time for them to do that. I am sure this issue is going to be discussed in Regional Development committee meetings, and Indian Affairs and Northern Development committee meetings, and at that time the brief is going to be more than helpful to us in getting a feeling for the problems and the aspirations of the people of northern Manitoba.

Mr. Murphy: Mr. Chairman, just in response, I recognize what I have presented does not meet your specifics, and I mentioned that earlier.

There are two problems here. First of all, you are, shall we say, flying under false flags, in that you are talking about employment opportunities for the '80s, yet if you look at your specific reference, it says critical skills, and the ads that ran in the paper, which a number of communities saw, a number of individuals saw, and as a result I am representing them—we are looking at employment opportunities and not just the specific reference which you received; and I recognize the difference.

[Translation]

les autres délégations et me poser des questions plus tard. De toute façon, j'ai un avantage par rapport aux autres témoins, puisque je peux également vous rencontrer à Ottawa.

Le président: C'est exact mais je pense que nous pourrions quand même en profiter pour obtenir certaines précisions. Nous allons donc vous poser quelques questions, ce qui ne prendra que quelques minutes. Nous commencerons par M. Lonsdale et je viendrai après lui.

M. Lonsdale: Si nous devons examiner le mémoire qui nous a été soumis, monsieur le président, nous pourrions y consacrer plusieurs jours.

M. Murphy: Si vous voulez rester, vous êtes les bienvenus.

M. Lonsdale: Je crois que si notre mandat avait été d'examiner les perspectives de développement économique du nord, plutôt que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les problèmes d'emploi, votre mémoire aurait présenté beaucoup d'intérêt. Malheureusement, l'objectif de notre Comité est d'étudier la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, les programmes de formation, et cetera. Étant donné que votre mémoire n'a pas abordé ces problèmes particuliers, je ne pense pas avoir de questions à vous poser, dans le contexte de mon rôle au sein du Comité spécial.

Cela dit, certaines des préoccupations que vous avez exprimées aujourd'hui sont assez semblables à celles qui nous ont été communiquées dans d'autres régions du nord, comme le nord de l'Ontario. Tout comme dans ma propre région, on semble faire face aux mêmes frustrations, aux mêmes obstacles et aux mêmes déceptions, par rapport aux efforts entrepris dans le passé. Je puis donc vous dire que je partage vos préoccupations. Évidemment, les problèmes de transport sont l'un des obstacles les plus fondamentaux au développement du nord de notre pays.

Cela dit, monsieur le président, je n'ai pas de questions à poser au témoin et, puisque nous aurons d'autres témoins qui vont aborder directement le mandat de notre Comité, je préférerais leur consacrer le temps qui nous reste. Je suis sûr que les problèmes soulevés dans le mémoire de M. Murphy feront l'objet de discussions au sein du Comité sur le développement économique régional et du Comité des affaires indiennes et du développement du nord. Votre mémoire sera donc certainement plus utile aux membres de ces deux comités qu'à nous-mêmes, puisqu'il leur permettra d'avoir un aperçu général des problèmes et aspirations des populations du nord du Manitoba.

M. Murphy: Je reconnais, monsieur le président, que mon mémoire ne concernait pas directement votre mandat, et je l'ai d'ailleurs mentionné.

Je dois cependant soulever deux problèmes à ce sujet. Tout d'abord, votre comité se présente en quelque sorte sous un faux nom, puisque vous parlez des perspectives d'emploi pour les années 1980 alors que votre mandat parle de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. C'est ce que mentionnaient vos publicités dans les journaux et ce qu'ont lu beaucoup de personnes que je représente aujourd'hui. Donc, nous examinons les perspectives d'emploi et non pas seulement le problème particulier mentionné dans votre mandat.

[Texte]

The second thing is if you come to northern Manitoba, and you hear delegations, whether they are myself or somebody else, if you do not understand the over-all problems we face, then specific recommendations on trades and skills may not be of any use. If you do not know what the potential is for a region, what the problems are in a region, then your recommendations may make a lot of sense in Toronto, may even make sense in Sudbury or Timiskaming, but they will not make any sense to us.

• 1520

The Chairman: I could respond to that. The terms of reference and the name of the task force were set by the Parliament of Canada. It is not ours and yours; it is ours together—you are a member of that Parliament. I have several brief comments to make. One would be a matter of clarification on behalf of the committee. In our internal definition a critical skill shortage is a job that remains unfilled because there is nobody in the labour force available to that employer to fill it; that is critical. It is not a synonym for a highly skilled kind of job; I think that point should be made.

I noted with interest your indication, and a strong indication I think, throughout your brief, that there needs to be an economic development plan for the northern region. In Prince Albert yesterday, where the Saskatchewan Federation of Indians were witnesses before the committee for well in excess of two hours, I think we as committee members were somewhat surprised to find a very detailed economic development plan for that region, which is not totally dissimilar. There might in fact be a model that could be followed. If you are not aware of the kind of planning they have done, I would urge you to get the information from the clerk of our committee. It is a model that should be looked at, I think.

There is another kind of principle that runs throughout your brief that you could perhaps address: a strong indication of a desire for local purchasing of goods and services, which is in some constitutional sense a restriction of the free flow of people, goods and services. I would just like to make sure that we are on the right track; that you feel that a good part of the job creation and the economic help for this region would depend, at least for some period of time, on a principle of this kind: some restriction of the free movement of goods and people.

Mr. Murphy: Yes, Mr. Chairman, you have made a number of points. First of all, when you talk about the Federation of Saskatchewan Indians, I recognize that of all the native groups across the country that I met last year as Indian Affairs spokesman for our party, they are the best organized, and I am sure that whatever brief they gave you yesterday was great. I was also pleased to have a Conservative MP tell me that northern Saskatchewan has a great development plan because we could certainly use the same thing in this province.

[Traduction]

Le second problème vient du fait que si vous ne comprenez pas les problèmes globaux auxquels font face les populations du nord du Manitoba, vous ne pourrez faire de recommandations valables sur l'emploi et la main-d'œuvre qualifiée. Si vous ne connaissez ni le potentiel d'une région ni les problèmes auxquels elle fait face, vos recommandations pourront paraître très intelligentes à Toronto, peut-être même à Sudbury ou à Timiskaming, mais elles n'auront pas beaucoup d'intérêt pour les résidents du nord de notre province.

Le président: Je pourrais répondre à vos remarques. Tout d'abord, le mandat et le nom de notre Comité spécial ont été définis par le Parlement. Puisque vous faites partie du Parlement, vous le savez pertinemment. En outre, je voudrais faire quelques remarques, la première concernant certaines précisions au nom du Comité. Dans l'analyse de son mandat, le Comité a décidé de considérer qu'une pénurie de main-d'œuvre dans un domaine critique correspond à un emploi qui n'est pas doté car aucun membre de la main-d'œuvre active n'est prêt à l'occuper. Il s'agit donc là d'une chose critique. Ce terme ne concerne donc pas la définition d'un emploi de très haute compétence.

Dans votre mémoire, vous avez beaucoup insisté sur le fait qu'il faudrait élaborer un plan de développement économique pour le nord du Canada. Hier, à Prince Albert, des représentants de la Fédération des Indiens de la Saskatchewan ont témoigné devant notre Comité pendant plus de deux heures et nous ont soumis un plan de développement économique très détaillé pour leur région, ce qui nous a d'ailleurs agréablement surpris. Peut-être pourrions-nous l'utiliser comme modèle pour d'autres régions? Si vous n'êtes pas au courant de ce plan, je vous inciterais fortement à obtenir les informations nécessaires auprès de notre greffière.

Je voudrais finalement aborder une autre idée que l'on trouve dans votre mémoire, c'est-à-dire l'idée selon laquelle le gouvernement devrait favoriser l'achat local de biens et services ce qui, dans une certaine mesure, représenterait une limite constitutionnelle à la libre circulation des gens, des biens et des services. J'aimerais donc être certain que j'ai bien compris votre point de vue là-dessus. Pensez-vous que les programmes de création d'emplois et d'aide économique dont devrait bénéficier votre région dépendraient, pendant au moins un certain temps, d'une certaine restriction à la liberté de circulation des biens et des personnes?

M. Murphy: Vous avez abordé plusieurs points, monsieur le président. Tout d'abord, puisque vous avez parlé de la Fédération des Indiens de la Saskatchewan, je dois vous dire que, parmi tous les groupes autochtones que j'ai pu rencontrer l'an dernier, à titre de critique de notre parti pour les affaires indiennes, c'est manifestement celui-là qui est le mieux organisé. Je ne doute donc pas que le mémoire qui vous a été présenté hier soit excellent. Je dirai également que j'ai été très heureux d'entendre un député conservateur me dire que le nord de la Saskatchewan a un plan de développement fort

[Text]

Your specific question dealt with whether or not constitutionally we should be able to put some type of restrictive clause in the agreements with companies within whatever provincial legislation we have. I would argue that, yes, that should be possible. I realize that it is a constitutional question. Maybe you and I are in the wrong room, as decisions are being made in Ottawa today on that particular question. But, northern Saskatchewan and the American States have allowed what we call affirmative action clauses in a number of agreements. That has been recognized despite the fact that they believe in a free flow of trade in goods. One of Saskatchewan's concerns with bringing back the constitution unilaterally is that future economic plans made in Ottawa will not allow for that. I certainly think we have to have some type of protection for regions which are underdeveloped, by not allowing them to exclude all others from coming, which I am afraid is being suggested in Newfoundland with the oil exploration that is taking place there, but there should be a certain number of jobs—and I suspect Sonny Ballantyne will talk to you about this later—which should be guaranteed to the people of a region, providing that they can be trained and are willing to take employment in that particular sector.

The Chairman: Okay, thank you for that. You mentioned that the efforts to this date to secure more employment for native people in the mining industry have had minimal impact. Could you identify for us what you consider to be the road-blocks in those efforts, and where those are located? If you have a suggestion or two for us about what might be done about it, that would be helpful.

• 1525

Mr. Murphy: That is not an easy question to answer, but I will give you some suggestions, if I may.

Firts of all, I think the major road-block has been political will or the will of the companies. There is some genuine good feeling by both government and the companies; however, it is not a strong motivating force. This means if you get 25 native people employed in the community or 50 native people employed in the community, people often show that off as a great achievement. Yet as I said earlier, we have thousands of native people unemployed in northern Manitoba, and each year we bring in miners, labourers, and other people into northern Manitoba to seek employment.

One of the other problems we have is there really is not incentive for companies to hire local people, by contract, by tax write-off, or by any other means. As a result it has very low priority. And I do not blame the companies. Their purpose is something strictly different from creating jobs for the local people. Their job is to create profit for their shareholders. I do

[Translation]

valable, car nous pourrions fort certainement le transposer dans notre province.

En ce qui concerne maintenant votre question sur l'imposition de limites constitutionnelles à la liberté de circulation, dans le cadre d'accords avec les entreprises ou avec les provinces, je dois dire que cela serait fort possible. Je sais bien que c'est là un problème constitutionnel et peut-être que nous ne sommes pas, aujourd'hui, là où nous devrions être, puisque des décisions sont prises en ce moment, à Ottawa, sur ce sujet particulier. Cela dit, le nord de la Saskatchewan, tout comme certains États américains, a inclus certaines dispositions d'action positive dans divers accords. Le principe en a été accepté malgré l'idée fondamentale de la liberté de circulation des marchandises. De fait, l'une des craintes de la Saskatchewan au sujet du rapatriement unilatéral de la Constitution est que les futurs programmes économiques du gouvernement fédéral ne permettent plus l'application de tels principes. Quant à moi, j'estime qu'il faut accorder une certaine protection aux régions sous-développées, non pas en empêchant les autres de venir s'installer dans la région concernée, ce qui est malheureusement l'idée appliquée par Terre-Neuve, dans le domaine des projets pétroliers, mais plutôt en réservant un certain nombre d'emplois aux populations locales, ce dont vous parlerez probablement Sonny Ballantyne plus tard dans la journée. Cela pourrait se faire à condition que ces populations locales disposent de la formation adéquate et soient prêtes à accepter des postes dans la région donnée.

Le président: Merci beaucoup de cette précision. Vous avez dit que les efforts entrepris jusqu'à aujourd'hui pour donner plus de possibilités d'emploi aux autochtones dans l'industrie minière n'ont eu qu'un impact minime. Quels seraient donc, selon vous, les obstacles au succès de ces efforts? Auriez-vous des suggestions à faire quant aux solutions que l'on pourrait apporter pour franchir ces obstacles?

M. Murphy: C'est une question à laquelle il est très difficile de répondre mais j'essaierai quand même de faire quelques suggestions.

Tout d'abord, j'estime que le principal obstacle relève d'un manque de volonté politique, ou d'un manque de volonté de la part des entreprises. Certes, aussi bien le gouvernement que les entreprises privées sont théoriquement en faveur de ces programmes mais ils ne sont pas fortement motivés à les appliquer. Cela signifie que si 25 ou 50 autochtones ont un emploi dans une collectivité, les gens ont souvent tendance à les citer comme exemple de succès remarquable. Cependant, comme je l'ai dit plus tôt, il y a des milliers d'autochtones au chômage dans le nord du Manitoba alors que, chaque année, des travailleurs de toutes sortes viennent d'autres régions pour y occuper des postes.

Un autre problème vient du fait que les entreprises privées n'ont absolument aucune incitation, que ce soit par contrat ou sous forme de déductions fiscales, à engager les populations locales. Elles n'accordent donc aucune priorité à cet objectif, ce dont personne ne peut les blâmer. En effet, la création d'emplois pour les populations locales n'est pas ce que l'on

[Texte]

not think anyone would deny that. So there has to be some incentive, or some carrot or some stick.

Another problem is that you are not talking just about offering job opportunities. You are talking about moving people from one cultural way of life to a completely different cultural way of life. I have taught native students in Thompson and I have met a lot of native people in Thompson, and without the support for the individual who is working here or the individual who is going to school in what has become a white community, those people are going to find it very difficult to stay in jobs. As a result, there has to be a lot of back-up for any individual who is brought in for employment here.

In the past, I think one of the problems has been that people who have tried to provide that back-up have not had the necessary skills and experience. Quite often what we have done is we have brought white people in to tell natives how to live in a white community. The white people—and I am one of them—do not really understand where the native people came from or what kind of change they have had to adapt to. As a result, you have failure in the project: all the goodwill in the world, but the project fails.

The Chairman: If I may just summarize what you are saying, there is a lack of will on the part of management within mining operations, which could be modified through some kind of incentive system. There are difficulties on the native side which you say are cultural and can be modified through support systems. There is a third element in mining operations, which is labour organizations. We have had testimony that indicates labour organizations are helpful in some situations, but they are creating barriers in other situations. We have had testimony on both sides of that fence in different places.

Could you give us some indication of the role the labour unions are playing in this area in encouraging the employment of local people, in training and helping native people overcome those barriers? Could you give us some indication of where you see the role and responsibility of the labour unions being exercised in this region?

Mr. Murphy: Actually, in Manitoba we are very fortunate with the labour approach to things. The Manitoba Federation of Labour, what used to be called the Manitoba Indian Brotherhood and now is called the Four Nation Confederacy, and the Manitoba Métis Federation have what they used to call—it still exists, but they have to change the name now—the 3 M Committee, and what that committee was to do was to look at areas where there were problems, whether it was in creating job opportunities for native people or whether union contracts in the past had discriminated against native people, or a third element, which is that the contract is quite fair but it does not allow for the fact that a native person may come in

[Traduction]

pourrait appeler leur raison d'être. Leur motivation fondamentale est plutôt de faire des profits pour leurs actionnaires. Il faut donc user de certaines incitations, si l'on veut atteindre cet objectif. En d'autres mots, il faut utiliser soit la carotte soit le bâton.

Le problème se complique d'ailleurs si l'on se rend compte qu'il ne s'agit pas simplement d'offrir des possibilités d'emploi aux populations locales. Il s'agit aussi d'obtenir chez ces autochtones abandonnent un certain mode de vie pour en adopter un complètement différent. J'ai donné des cours à des étudiants autochtones à Thompson et j'y ai rencontré beaucoup d'autochtones et je puis vous dire que sans un soutien direct pour leur intégration dans la communauté blanche, ces autochtones ont beaucoup de mal à conserver leur emploi. Il faut donc non seulement trouver des emplois pour les autochtones mais aussi leur fournir des services de soutien.

L'une des difficultés qui se sont posées dans le passé est que les gens qui ont essayé de fournir ce soutien n'avaient pas nécessairement les compétences ou l'expérience nécessaires. Ce que l'on a fait, très souvent, c'est que l'on a demandé à des blancs de dire aux autochtones comment il fallait agir pour vivre dans une communauté blanche. Les blancs, et j'en suis un, ne comprennent pas vraiment les racines culturelles des autochtones ni les changements qu'ils doivent subir pour s'adapter à un autre milieu culturel. Donc, malgré la meilleure volonté du monde, les projets sont souvent des échecs à cause de tels facteurs.

Le président: Pour résumer ce que vous dites, vous pensez qu'il y a un manque de volonté de la part des entreprises minières et que l'on pourrait y remédier par un système d'incitation. Vous dites également qu'il y a des problèmes d'origine culturelle pour l'emploi des autochtones, auxquels on pourrait remédier par des services de soutien. Je dois dire qu'il y a un troisième élément à cela, dans les entreprises minières, à savoir les syndicats. Les témoignages que nous avons entendus nous portent à croire que, si les syndicats sont utiles dans certains cas, ils sont également créateurs d'obstacles dans d'autres.

Auriez-vous donc des indications à nous donner sur le rôle que jouent les syndicats, dans cette région, pour encourager le recrutement des populations locales, faciliter la formation des autochtones et les aider à franchir ces obstacles? Selon vous, quel devrait être le rôle des syndicats dans ce domaine?

M. Murphy: En fait, je dois dire que nous avons beaucoup de chance avec les syndicats, dans ce domaine, au Manitoba. La Fraternité des Indiens du Manitoba et ce que l'on appelle aujourd'hui la Confédération des quatre nations, ainsi que la Fédération des Métis du Manitoba, qui devra bientôt changer de nom, d'ailleurs, ont créé le Comité 3M chargé d'examiner ces problèmes. Ce comité a donc examiné si les difficultés venaient d'une absence de possibilités d'emploi pour les autochtones, de discrimination à l'égard des autochtones dans les contrats syndicaux ou, finalement, d'un décalage existant dans les contrats de travail, dans la mesure où ceux-ci ne permettent pas de tenir compte du cas d'un autochtone qui

[Text]

for three weeks, go home for a week, and lose the union protection and lose any seniority he may have had.

We have had a fairly progressive stand in Manitoba. I think there have been one or two cases where a union contract has hurt or made it more difficult, but it has not been a major complaint.

The Chairman: Are the labour unions espousing these affirmative action principles in negotiating with management? Are they on that side of the fence or are they maintaining a neutral stance?

Mr. Murphy: I would think in the actual collective agreement it is always difficult to bring in new clauses. I would imagine that in most cases you would say the contract is neutral.

• 1530

The Chairman: So it is not a cause within the union movement at this point in this region?

Mr. Murphy: Not in terms of strict collective bargaining, but I would suspect and suggest to you that the money that is being put into organizations like the 3M Committee by the labour movement, and that money comes, of course, from their members, means that they are working in that direction. I have been at a number of labour meetings in The Pas and in Winnipeg where this has been discussed, and there is certainly a lot of enthusiasm for the whole idea of making sure that what they do helps the native people of this province.

The Chairman: So you are predicting that that enthusiasm will be matched by action? Like, we are dealing with the decade of the '80s. Would you anticipate that there will be action on that before this decade is finished?

Mr. Murphy: Well, I think that with the help of the government and industry, that certainly would be something they can look forward to in the future.

The Chairman: Okay.

One last thing, and hopefully we can still be as brief as we have been, and I thank you for that kind of co-operation.

You have indicated that the native people of this region should be equal and full partners in the development of this region. I think testimony that we have received to date indicates that across the three prairie provinces, at least, they are an economically disadvantaged group, relative to the non-Indian population. Have you anything to recommend to us as to how they become full and equal partners in the development? Are you recommending that they be given full participation in management of labour groups, in management groups, in government-sponsored groups? How do you envisage this full participation taking place?

Mr. Murphy: You are asking for a thesis which I am willing to give, but I do not think you want me to give it.

[Translation]

travaille pendant trois semaines et rentre chez lui pendant une semaine. Dans ce dernier cas, il risque de perdre sa protection syndicale, son ancienneté, et cetera.

Je dois dire qu'au Manitoba les syndicats ont une attitude très progressiste à cet égard. Il y a peut-être eu un ou deux cas de contrats syndicaux qui ont causé des problèmes aux autochtones mais cela n'a jamais représenté un problème majeur.

Le président: Lorsqu'ils négocient leurs conventions collectives, ces syndicats acceptent-ils le principe de l'action positive? Ont-ils clairement fait connaître leur accord avec ce principe ou restent-ils neutres?

M. Murphy: Je pense qu'il est toujours très difficile d'ajouter de nouveaux articles dans les conventions collectives. Je crois que, dans la plupart des cas, leur position est une position de neutralité.

Le président: Ce n'est donc pas un principe qui a été adopté positivement par les syndicats de cette région?

M. Murphy: Pas dans le cadre des conventions collectives. Cependant, dans la mesure où les membres de ces syndicats participent au financement d'organisations telles que le Comité 3M, il est évident que les syndicats travaillent aussi dans ce sens. J'ai participé à diverses réunions, au Pas et à Winnipeg, au cours desquelles ces problèmes ont été discutés, et je puis vous dire que les ouvriers de cette province sont nettement en faveur de l'application de ce principe aux autochtones.

Le président: Pensez-vous que cela se traduira par des mesures concrètes? Pensez-vous que l'on obtiendra des résultats avant la fin des années 80?

M. Murphy: Je crois que l'on aura des résultats si le gouvernement et les entreprises privées y participent concrètement.

Le président: Très bien.

Je vous poserai une dernière question, en espérant que vous répondrez aussi brièvement que vous l'avez fait jusqu'à présent, ce dont je vous remercie.

Vous avez dit que les autochtones de cette région devraient être traités sur un pied d'égalité et être considérés comme des partenaires dans le développement économique local. D'après les témoignages que nous avons reçus jusqu'à présent, je crois pouvoir dire que les autochtones, par rapport aux autres groupes démographiques, constituent un groupe économiquement défavorisé, dans les trois provinces des Prairies. Auriez-vous donc des recommandations à faire quant aux mesures à prendre pour qu'ils deviennent des partenaires égaux dans notre développement économique? Voulez-vous qu'ils soient des participants à part entière dans la direction des syndicats, des entreprises, des groupes gouvernementaux? Comment pensez-vous que cette participation pourra se réaliser?

M. Murphy: J'ai certaines théories là-dessus, que je serais prêt à vous donner mais je ne pense pas que vous le vouliez.

[Texte]

First of all, when we have hydro projects, when we are talking about flooding native people's lands, they should be consulted at the beginning. If there is an agreement that this is going to happen, that there are going to be hydro development projects taking place—and I said that there should be some agreement there, not just a matter of something being forced on people—then they should receive a proportion of the economic benefits, whether it be through jobs, whether it be through contracts that were given to them—which is not the case at the present time—and that, once hydro is established, that hydro will be given or at least made available to native communities.

We have a funny situation where native lands are being flooded in order to create hydro electricity and they are still using, on those reserves, diesels to generate electricity; and as you know, and I know, that is much more expensive per unit of power created.

That is one area.

The Chairman: Maybe I could clarify what I said. With regard to economic planning, how could we fulfil this economic planning mandate with equal participation?

Mr. Murphy: Well, that is one aspect of it; but like I suggested to you, Mr. Chairman, you are not presenting a yes, no, or one-line question. If you are talking of economic development, you are talking about jobs; you are talking about what should be happening in a community.

There is really no attempt at the present time to go into a community like Nelson House, which is 40 miles down the road from here, and say, "Look, the city of Thompson exists, and it has a population of 13,000 to 14,000"—depending on what happens in a given day—"and they need certain goods in the city of Thompson. What are the people of this reserve willing to do? Do you want to bring fish into Thompson? Do you want to bring in lumber? Maybe you could start a chicken farm," which may sound a little funny to someone from southern Alberta but which is quite feasible in the north.

You see, that is not happening at the present time. They are left out there, 40 miles from here; they are not involved in anything that is happening in this particular region; and I think that in terms of any overall economic development strategy for this region, those communities have to be considered. There has to be discussion and agreement with them as to what they can be doing, not only to help themselves but to help the other communities in the north.

• 1535

The Chairman: I guess we could go on at some length.

Mr. Murphy: We certainly could.

The Chairman: I have not got the kind of specificity I want. I think you are talking about something like a city council

[Traduction]

Tout d'abord, lorsqu'on parle de projets hydroélectriques qui entraînent l'inondation de terres autochtones, par exemple, les autochtones devraient être consultés à l'avance. Si l'on parvient à un accord pour la réalisation de ces projets hydroélectriques, et j'insiste sur la notion d'accord, car ces projets ne doivent pas être imposés aux populations, les autochtones devraient alors recevoir une part des avantages économiques, soit sous forme d'emplois soit sous forme de contrats qui pourraient leur être accordés, ce qui n'est actuellement pas le cas. En outre, lorsque le projet est réalisé, l'électricité résultante devrait être donnée ou au moins mise à la disposition des communautés autochtones.

Actuellement, nous avons cette situation extrêmement bizarre selon laquelle des terres autochtones sont inondées pour créer de l'électricité mais les autochtones des réserves doivent encore utiliser des moteurs diesels pour produire leur propre électricité. Or, comme vous le savez, cette électricité est beaucoup plus coûteuse que lorsqu'elle est produite par un projet hydraulique.

Voilà donc une chose que l'on pourrait faire.

Le président: Peut-être pourrais-je préciser ce que j'ai dit? Puisque vous parlez de planification économique, comment pourrions-nous la réaliser en assurant une participation égale des autochtones?

M. Murphy: C'est certainement là un aspect important du problème mais je ne peux pas y répondre en quelques mots. En effet, le développement économique concerne non seulement les emplois mais aussi tout ce qui se passe dans les collectivités.

Actuellement, personne ne va dans une communauté comme Nelson House, qui est à 40 milles d'ici, pour voir ce que les gens de la réserve sont prêts à faire pour fournir certains des produits dont a besoin la ville de Thompson, qui a une population de 13,000 à 14,000 habitants, dépendant de ce qui s'y passe le jour où on fait le recensement. On pourrait demander aux autochtones des réserves s'ils veulent apporter du poisson à Thompson, du bois, du poulet, et cetera. Peut-être que l'idée d'élever des poulets sur les réserves est amusante pour quelqu'un du sud de l'Alberta mais je puis vous garantir que c'est tout à fait réalisable dans le nord.

Quoi qu'il en soit, cela ne se fait pas aujourd'hui. Les gens de Nelson House ne participent à rien de ce qui se fait dans leur région. Il est donc grand temps que l'on tienne compte de ces communautés si l'on veut parler sérieusement de stratégie globale de développement économique. Il faut discuter avec leurs résidents, non seulement pour les aider mais pour aider également les autres collectivités du nord.

Le président: Je suppose que nous pourrions continuer cette discussion pendant longtemps.

M. Murphy: Certainement.

Le président: Je voudrais vous donner un exemple précis de ce que je veux. Si je vous comprends, vous parlez d'un conseil

[Text]

going out to the region and approaching and asking for advice; is that it?

Mr. Murphy: Well, I do not know if the city council is what we are really talking about. You have the Northlands Agreement which exists in this province; you have job-creation projects which the Minister of Employment and Immigration is creating all the time; you have a number of things. You have the NorMan Regional Development Corporation which represents most of the north. But, there is really no co-ordination, no communication between the native groups and the white community as to what should be happening up here. With the example I suggested earlier, you have fish; you have lumber out there that is not being brought in. We say it is a transportation problem, yet we can afford to transport both fish and lumber from thousands of miles to bring it into the city of Thompson. It is not a simple answer of the city council of Thompson doing it. I really think it has to be part of an overall, I suspect, federal-provincial plan.

The Chairman: Thank you, Mr. Murphy and Mr. Lonsdale. I think we had better move on. I wish we could stay longer, but as you say, we may meet behind the curtain in Ottawa on occasion.

We have added one additional name, Mr. Martin, and if there is anybody else in the audience who wants to testify and if we do not have your name, please let us know. Our next witness is Mr. Cowan.

Mr. Jay Cowan (MLA, Churchill, Manitoba): Thank you, Mr. Chairman, and members of the committee. I believe my brief has been passed out. As you will see, it is not brief.

The Chairman: Mr. Cowan, could you state your name and the group you are representing for the official record before you commence?

Mr. Cowan: My name is Jay Cowan. I am the member of the Legislative Assembly for the provincial constituency of Churchill.

What I would like to do, Mr. Chairperson, is run through some highlights in the first part of the brief, and then perhaps dwell in detail on a couple of areas which I think may not be covered by other persons. If I may do that, with your permission?

The Chairman: Would you be upset if we tried to put a time limit of about 15 minutes on this?

Mr. Cowan: Not at all. Fifteen minutes may be a bit short, but I will certainly try to keep it to around that time, if that is possible.

The Chairman: Maybe ten for presentation and five for questions?

Mr. Cowan: Well, we will have to see.

The Chairman: Work towards that, okay?

Mr. Cowan: Basically, the introduction of the brief is a rundown of unemployment statistics in the area. I have done that not because it fits within specifically the mandate of your

[Translation]

municipal, par exemple, qui prendrait contact avec les populations autochtones et leur demanderait leur avis, n'est-ce pas?

M. Murphy: Je ne sais pas si le conseil municipal serait vraiment bien placé pour ce faire. Actuellement, dans cette province, vous avez l'Accord sur les terres du nord, vous avez des projets de création d'emplois relevant du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, vous avez la Société de développement régional NorMan, ainsi que toutes sortes d'autres programmes. Cependant, il n'y a aucune coordination, aucune communication avec les groupes autochtones, pour savoir ce qu'il faudrait réellement faire. Or, comme je l'ai dit, il y a dans ces communautés du poisson et du bois qui ne sont pas expédiés vers les autres secteurs. On nous dit que c'est un problème de transport mais, par contre, on est fort capable de transporter du poisson et du bois sur des milliers de milles, pour l'amener dans la ville de Thompson. Ce n'est donc pas le seul conseil municipal de Thompson qui résoudre le problème. Je crois qu'il faut adopter une stratégie globale, fédérale-provinciale.

Le président: Merci, monsieur Murphy et monsieur Lonsdale. Je crois que nous devrions maintenant passer au témoin suivant. J'aimerais pouvoir continuer cette discussion mais, comme vous l'avez dit, nous pourrions le faire derrière le rideau, à Ottawa.

Je voudrais signaler qu'une autre personne, c'est-à-dire M. Martin, voudrait également témoigner aujourd'hui. S'il y a quelqu'un d'autre dans la salle qui veut faire de même, qu'il donne son nom à la greffière. Le témoin suivant est M. Cowan.

M. Jay Cowan (député provincial, Churchill, Manitoba): Merci, monsieur le président. Je crois que vous avez reçu des exemplaires de mon mémoire qui, comme vous vous en rendez compte, est loin d'être bref.

Le président: Pourriez-vous indiquer votre nom et le groupe que vous représentez, monsieur Cowan, pour le procès-verbal?

M. Cowan: Je m'appelle Jay Cowan et je suis député à l'Assemblée législative pour la circonscription provinciale de Churchill.

Si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais commencer par mentionner les points saillants de la première partie de mon mémoire et ensuite aborder plus en détail quelques domaines qui n'ont pas été analysés par d'autres témoins. Cela vous convient-il?

Le président: Seriez-vous d'accord si j'essayais d'imposer une limite de 15 minutes à votre présentation?

M. Cowan: Tout à fait. Ce sera peut-être un peu court mais j'essaierai de m'y tenir.

Le président: Pourrions-nous prévoir dix minutes pour votre présentation et cinq minutes pour les questions?

M. Cowan: Nous verrons bien.

Le président: Nous allons faire un effort, d'accord?

M. Cowan: Dans l'introduction de mon mémoire, je donne certaines statistiques sur les taux de chômage de la région. Je les ai mentionnés non pas parce que cela relève précisément du

[Texte]

committee's hearings, but because I believe that any industrial strategy must be designed to provide training which will, in fact, act to reduce the unemployment rates throughout the country, and specifically, will act to reduce clusters of unemployment which are due to discriminatory or other factors. I have given an outline of the unemployment figures on pages 2 and 3.

I would like to draw your attention specifically to page 3, where we break down the unemployment figures and these are the unadjusted figures for the month of August for the province of Manitoba into, male population, 15 years and older; female population, same age group; male heads of households; female heads of households; all sexes 15 to 24; and all sexes 25 years and over.

• 1540

You will see that the highest rates are in all sexes 15 to 24, female heads of households and female population 15 years and older.

There is also a further disadvantage if you live outside the city of Winnipeg or Brandon—in the rural area or in the northern area, although the official statistics do not reflect the accurate unemployment rates.

As Mr. Murphy has acquainted you with, there is a 3M Committee that has done an excellent brief. I believe they are probably presenting it before your committee in Winnipeg today. They have come up with figures of at least 50 per cent or approaching 50 per cent unemployment in rural northern areas. It is our belief and their belief that that is a conservative figure, and in some specific communities it probably approaches 85 per cent and more.

Another important statistic on page 4 which must be highlighted is Manitoba's population loss over the last few years. Recent figures prove that not only has the population of Manitoba declined in 1978-79 and 1980, but that the magnitude of this decline has increased, and I give you the specific figures. I bring this forward because the people we are losing in Manitoba are the most highly skilled and the most highly educated people because they are, according to the statistics and according to the studies, the more mobile sector of our industrial economy. So, if we are going to have training programs that are to develop skills, we must also develop an economic environment, that will allow people to pursue those skills to their fulfillment. This is the reason that these sorts of statistics are included.

I talk a bit about the socio-economic costs of the economic blight. The reason I do that—and I go into some detail on pages 4, 5 and 6, is because some of the barriers to increased training have been the perception of the costs. I would suggest that if we do not train, if we do not allow employment opportunities to exist, if we do not encourage people to take those employment opportunities by providing them with access to training, we are going to be paying costs in different terms, but it is going to cost us a substantial amount nonetheless. I would suggest, without having exact figures before me, that it will cost us much more not to train than it will to train.

[Traduction]

mandat de votre Comité mais parce que je pense que toute stratégie industrielle doit être conçue pour fournir aux populations une formation professionnelle afin de réduire les taux de chômage dans le pays et, tout particulièrement, de réduire les poches de chômage dues à des facteurs discriminatoires ou autres. Donc, vous avez ces statistiques sur le chômage aux pages 2 et 3 du mémoire.

J'attire particulièrement votre attention sur la page 3, où vous avez une ventilation des taux de chômage brut du mois d'août pour la province du Manitoba, selon les catégories suivantes: hommes, de 15 ans et plus; femmes, de 15 ans et plus; hommes chefs de famille; femmes chefs de famille; hommes et femmes de 15 à 24 ans; hommes et femmes de 25 ans et plus.

Vous constaterez que les taux plus élevés concernent les hommes et les femmes de 15 à 24 ans, les femmes chefs de famille et les femmes de 15 ans et plus.

J'ajouterai, ce que ne reflètent pas les statistiques officielles du chômage, que les personnes qui vivent à l'extérieur des villes de Winnipeg ou de Brandon, c'est-à-dire dans les zones rurales ou dans le nord, sont encore plus défavorisées.

Comme l'a mentionné M. Murphy, le Comité 3M a préparé un excellent mémoire sur ces problèmes et je crois savoir qu'il le présente à votre Comité, aujourd'hui même, à Winnipeg. Dans ses recherches, il a constaté qu'il y avait des taux de chômage de près de 50 p. 100 dans les zones rurales du nord. Quant à nous, nous estimons que le taux de chômage approche même 85 p. 100 dans certaines collectivités, et c'est là un chiffre qui est loin d'être exagéré.

Une autre statistique importante, qui figure à la page 4, concerne les pertes de population qu'a connues le Manitoba ces dernières années. En effet, les récentes statistiques montrent non seulement que la population du Manitoba a diminué en 1978-1979 et en 1979-1980, mais aussi que ce déclin s'est amplifié. Je mentionne ce fait car les personnes qui quittent le Manitoba sont en fait celles qui sont les plus qualifiées professionnellement et qui ont fait le plus d'études. En effet, ce sont elles, comme le démontrent diverses études, qui représentent le secteur le plus mobile de notre société industrielle. Donc, si l'on veut instaurer des programmes de formation pour nos résidents, il faut également s'assurer que l'on connaîtra, dans notre province, un milieu économique permettant à ces personnes d'utiliser pleinement leurs compétences. C'est pour cela que j'ai inclus ces statistiques dans mon mémoire.

Aux pages 4, 5 et 6 de mon mémoire, je parle du coût socio-économique de la détresse économique. Je le fais parce que la perception de ce coût constitue l'un des obstacles à une meilleure formation professionnelle. En effet, si nous ne formons pas nos citoyens, si nous ne créons pas de possibilités d'emploi et si nous n'encourageons pas les gens à occuper ces emplois, nous économiserons évidemment certaines sommes d'argent mais nous en paierons d'autres, d'une autre manière, qui seront tout aussi élevées. Sans avoir de chiffres précis là-dessus, je crois pouvoir affirmer qu'il est en fait beaucoup

[Text]

On page 7, at the bottom, I say: An effective and comprehensive job skills training strategy must take into account a number of critical factors. They are: the type of skills to be developed—we must have some idea of where we want people to go once they have developed those skills. Who will be the recipients of such training? Training should be universal; but training should also be directed towards specific groups that are disadvantaged or have been discriminated against in the past, and for that reason have not had access to training previously. So we have to have a sort of make-up training program. The methodology of training programs—how are those training programs going to be put in place—an important consideration to which your committee must address itself. Systems for constantly upgrading skills to meet new demands—the economy of Canada is not static. As a matter of fact, if you look at the beginning of the brief, you will see that the Science Council of Canada has suggested that Canada is going through a massive deindustrialization right now. As a matter of fact, they say that that deindustrialization is a misnomer. In fact, we have never been an industrialized country; we have never been an industrialized country because we have never developed our own industrial base—60 per cent of our industry is foreign-owned, and ad hoc tariff policies have tended to build in structural imbalances in the system which never allowed us to industrialize. They suggest that we must follow the route of newly-industrialized countries that are coming on stream now—develop technology-intensive training, technology-intensive industries, so that we can compete with the global manufacturing sector on an equitable basis. We can only do that by incorporating massive technological changes into our system. If we are going to do that—because the silica chip revolution is such that it is a flash, a burst, so to speak, we are going to have to be very aware of the changes that we need to implement in our work force, the training that we have to devise in order to make certain that our workers are able to keep up with the expanding silica chip revolution which is our salvation, in terms of bringing our economy back home to our country.

Co-ordination of education and work experiences—I go into that a bit later in the brief.

• 1545

The use of training programs to deal with the inequitable structure... I apologize for some typographical errors in the brief. It was compiled very quickly although not without a great deal of thought. It is the typing that was fast. It was the research and the thought that took the most time. I will repeat and finish that sentence. The use of training programs to deal with the inequitable structure of our economy. As we were just addressing ourselves, there are certain groups which are disadvantaged or discriminated against, and we must find some way to bring them into the economic main stream.

[Translation]

plus coûteux, pour la société, de ne pas donner de formation à ses membres.

En bas de la page 7, je dis ce qui suit: Une stratégie efficace et globale de formation professionnelle doit tenir compte d'un certain nombre de facteurs critiques. Il s'agit d'abord de la nature des compétences à obtenir. Nous devons en effet avoir une idée de ce que nous voulons que deviennent les gens qui obtiendront ces compétences. Qui devra recevoir cette formation? La formation devrait être universelle mais devrait être également particulièrement destinée aux groupes qui ont été défavorisés dans le passé, ou qui ont fait l'objet de discrimination. Il faut donc, en quelque sorte, des programmes de formation de rattrapage. Votre Comité devrait également accorder beaucoup d'importance à la méthodologie des programmes de formation. Il devra également envisager des systèmes pour améliorer sans cesse les compétences, afin de faire face aux nouveaux besoins, puisque l'économie du Canada n'est pas statique. En fait, si vous examinez le début du mémoire, vous constaterez que le Conseil des sciences du Canada affirme que notre pays connaît actuellement une désindustrialisation massive. Le Conseil affirme même que ce mot n'est pas adéquat pour refléter notre situation, puisqu'il estime que le Canada n'a jamais été un pays industrialisé, puisqu'il n'a jamais développé sa propre base industrielle. Cela est dû au fait que 60 p. 100 de nos entreprises appartiennent à des étrangers et que nos politiques tarifaires ont eu pour effet d'implanter dans notre système économique des déséquilibres structurels qui ne nous ont jamais permis de nous industrialiser. Le Conseil affirme également que nous devrions suivre la voie tracée par les pays nouvellement industrialisés, c'est-à-dire développer des industries de technologie intensive, afin que nous puissions faire concurrence, sur une base équitable, aux pays dotés d'un secteur manufacturier global. Cela, nous ne pourrions le faire que si nous apportons des modifications technologiques massives à notre système économique. Si nous voulons avancer dans ce sens, et la révolution des micro-plaquettes de silicium montre que les délais d'adaptation sont extrêmement courts, nous devons être mieux informés sur nos besoins futurs en main-d'œuvre et sur la formation qui lui sera nécessaire. Ce n'est que de cette manière que nous réussirons à suivre la révolution des micro-plaquettes de silicium, qui sera en fait notre salut, puisqu'elle nous permettra de rapatrier notre économie.

Plus loin dans mon mémoire, j'aborde le problème de la coordination de l'enseignement et de l'expérience professionnelle.

L'utilisation des programmes de formation pour modifier la structure inéquitable... veuillez m'excuser pour certaines erreurs de frappe. Le texte a été composé très rapidement et il y a eu certaines erreurs. Cependant, il a fait l'objet de beaucoup de recherche et de réflexion, auparavant. Je vais donc répéter cette phrase. L'utilisation des programmes de formation pour modifier la structure inéquitable de notre économie. Comme je le disais plus tôt, certains groupes sont défavorisés ou font l'objet de discrimination et nous devons trouver une

[Texte]

Another critical factor is how these programs will supplement and support an over-all industrial strategy. You cannot have training without a strategy. You can have training with a training strategy, but it will not be comprehensive; it will not be good training; it will not be the type of training which we need to bring ourselves into the global economic main stream. What we have to do is have that training as a part of an entire industrial strategy.

The last is the question of who shall bear the cost of implementing training and educational programs.

I would like to skip through a large portion of the brief although I want to direct your attention to some areas which I hope you will pursue when you have more time in the quiet of your hotel rooms because I know you read all these briefs when you adjourn the committees; at least we say we do at the provincial level.

I will point out to you that on page 11 we talk about two philosophical principles that demand government action in regard to lay-offs. I address the issue of lay-offs because I believe they are important to any economic strategy, any industrial strategy, and thereby important to any training program. The two principles are, first, that any reduction in employment is accomplished only at great cost to society as a whole. We talk about the socioeconomic costs. I give you some fairly detailed statistics which were done in the United States on the basis of a 35-year computer run which coupled increases in mental depression and state hospital admissions; I am certain you have had that presented to you already, but I have put the details in this brief. I recommend the entire study to you if you have the time to pursue it. It is lengthy, but it is worth while. That is one principle that must be addressed.

The second principle is one which I will read verbatim from the brief. Workers invest time, energy and money to develop marketable skills. For most individuals their job becomes their primary asset. The loyalty they show to their employer should be reciprocal. In these modern times it is unacceptable that management can lay off and fire its workers arbitrarily. It has been suggested that a worker's right to his or her job is not dissimilar to the rights which accrue to the owner of any property. This does not mean that a worker and a job cannot be separated, but rather implies that due process must be followed. Likewise, just compensation must be agreed upon. And I go on to say that severance pay is a limited recognition of this principle. It is a principle that has gained widespread acceptance in western European countries, and one which I believe we as a country must examine.

[Traduction]

méthode pour les ramener au sein de l'activité économique normale.

Il est également essentiel d'envisager ces programmes pour compléter une stratégie industrielle globale. On ne peut en effet avoir de programmes de formation sans stratégie. Certes, on peut fort bien avoir une formation valable mais elle ne sera pas globale et elle ne correspondra pas à celle qui est nécessaire pour ramener les groupes défavorisés au cœur de notre société économique. Il importe donc que la formation fasse partie d'une stratégie industrielle d'ensemble.

La dernière question qui se pose est de savoir qui devrait assumer les coûts des programmes de formation et d'enseignement.

Je vais maintenant laisser tomber une partie importante du mémoire, même si je voudrais attirer votre attention sur certains secteurs que je ne mentionnerai pas ici, j'espère cependant que vous les étudierez lorsque vous aurez plus de temps, dans votre chambre d'hôtel, car je sais que vous lisez tous ces mémoires lorsque vous levez vos séances. C'est du moins ce que nous disons, nous, au niveau provincial.

Je passerai donc tout de suite à la page 11, qui examine deux principes fondamentaux de l'activité du gouvernement en cas de mises à pied. Évidemment, j'aborde le problème des mises à pied parce qu'il me paraît être important dans le cadre de toute stratégie économique ou industrielle et, en conséquence, de tout programme de formation. La première idée est que toute réduction d'emploi représente un coût élevé pour la société dans son ensemble. Puisque l'on a parlé de coûts socio-économiques, je donne dans mon mémoire certaines statistiques très précises calculées aux États-Unis, sur la base d'une période de 35 ans et tenant compte de l'augmentation des cas de dépression mentale et d'admissions hospitalières. Je suis certain que vous avez déjà reçu ces informations auparavant mais je les rappelle dans mon mémoire. Si le sujet vous intéresse, je vous recommande la lecture complète de cette étude effectuée aux États-Unis. Elle est peut-être longue mais elle en vaut la peine. Voilà donc un problème dont il faut tenir compte.

Le deuxième, comme je l'indique dans le mémoire, est que les travailleurs ont besoin de temps, d'énergie et d'argent pour obtenir des compétences qui soient «commercialisables». De fait, pour la majorité des individus, le travail est leur principale possession et la loyauté dont ils font preuve à l'égard de leur employeur devrait être réciproque. A notre époque, il est inacceptable qu'une entreprise puisse renvoyer ou mettre à pied ses travailleurs, de façon arbitraire. D'aucuns prétendent même que le droit d'un travailleur à son travail n'est pas très différent du droit à la propriété. Cela ne signifie pas que l'on ne peut séparer un travailleur de son emploi mais plutôt que toute action à cet égard doit respecter une procédure régulière. De même, des indemnités justes doivent être acceptées. Personnellement, j'irais jusqu'à dire que des indemnités de départ ne représentent qu'une reconnaissance limitée de ce principe. Comme c'est un principe qui est maintenant généralement accepté dans les pays d'Europe de l'Ouest, j'estime que notre pays devrait l'examiner de très près.

[Text]

I talk about what happens on closures in west European countries. The committee forum, I think we have to look at that also.

Over-all government policies is the next section. I apologize for the different format here of the report, but it was typed in two different places. What I am talking about here on page 3 of this section is that, historically, government's capital projects tend to be approved more frequently during times of economic expansion when revenues are increasing and public demands are being expressed. Consequently, these substantial inflows of money into the economy are taking place at a time when private sector spending is peaking. This creates inflationary pressures and causes shortages which result in further manufacturing and training for skill development shortages. Unfortunately, the bust often follows on the heels of the boom, and the downturn becomes self-fulfilling.

Governments—and this particularly applies to training—must realize that they have to influence the economy in a counter-cyclical manner; that they have to spend their money when private sector spending is down, that will enable trained persons to maintain employment. It will also enable the manufacturing sector to sell off some of their excess capacity and surplus goods and inventories at that time. This is a lesson that I think we in Manitoba have learned only too well over the past number of years when the provincial government implemented a system of restraint at the period when the private sector was on a downturn, and we have 16,000 people migrating in the past 12 months from this province, skilled workers leaving. So it is very important to skills.

• 1550

I want to talk about the training costs, and I would just ask for some direction. As you can see, the training cost section is a fairly lengthy section. Would you like me to read it verbatim, or would you want me to condense it as much as possible?

The Chairman: Obviously, condense.

Mr. Cowan: I thought I would try.

We have trade shortages right now. We have shortages in skilled workers right now. We also have massive unemployment, 830,000 according to the last figure, which does not take into consideration hidden unemployment, and, therefore, we have what appears to be a contradictory arrangement. We have massive shortages of workers in certain areas and massive shortages of jobs in other areas. It is the result of several factors.

The shortages have come about because industry has traditionally imported skilled labour from western Europe. This source is drying up as living standards abroad improve and as Canadian immigration laws are changed. There has been a

[Translation]

Plus loin dans le mémoire, je parle de ce qui se passe dans les pays d'Europe de l'Ouest en cas de fermeture d'entreprises et du rôle que jouent les comités d'entreprises. C'est là, également, un système que nous devrions examiner.

La partie suivante du mémoire concerne les politiques globales du gouvernement. Vous constaterez que cette partie n'est pas présentée comme la première mais c'est parce que le texte a été tapé par deux personnes différentes. A la page 3 de cette partie, j'indique que, traditionnellement, les projets d'investissement du gouvernement ont tendance, de plus en plus, à être approuvés pendant les périodes d'expansion économique, lorsque les recettes gouvernementales augmentent et que le public devient plus exigeant. En conséquence, ces injections importantes d'argent dans l'économie se produisent à une époque où le secteur privé investit lui aussi beaucoup, ce qui crée des pressions inflationnistes et entraîne des pénuries de main-d'œuvre. De ce fait, on assiste alors à des pénuries particulièrement graves de main-d'œuvre qualifiée. Malheureusement, ces périodes d'expansion sont souvent suivies de périodes de dépression, ce qui ne fait qu'aggraver le problème.

Les gouvernements doivent donc comprendre, et ceci est particulièrement vrai pour la formation professionnelle, qu'ils doivent influencer l'économie selon un principe anti-cyclique. Je veux dire par là qu'ils doivent dépenser leur argent lorsque le secteur privé investit moins, ce qui permettrait aux personnes qualifiées de conserver leur emploi et permettrait aussi aux entreprises de liquider une partie de leurs inventaires excédentaires. C'est là une leçon que nous, au Manitoba, avons été forcés d'apprendre ces dernières années, lorsque le gouvernement provincial a appliqué un programme de restrictions budgétaires alors que le secteur privé se trouvait dans une période de récession économique. De ce fait, pendant les 12 derniers mois, nous avons eu 16,000 ouvriers qualifiés qui ont quitté la province. C'est donc là un facteur très important.

Je voudrais maintenant parler des coûts de la formation mais, avant cela, je voudrais obtenir certaines précisions. Comme vous pouvez le constater, la partie de mon mémoire qui traite de ce sujet est assez longue. Voudriez-vous que je la lise en entier ou préférez-vous que je résume?

Le président: Résumez, évidemment.

M. Cowan: C'était ce que je pensais faire.

Actuellement, nous connaissons certaines pénuries dans certains métiers. Nous avons également, en même temps, un chômage massif, puisque le nombre de chômeurs, selon les derniers chiffres, serait de 830,000, ce qui ne tient pas compte du chômage caché. Donc, nous semblons nous trouver dans une situation contradictoire. D'une part, nous avons des pénuries importantes de main-d'œuvre dans certains domaines et, d'autre part, nous avons des pénuries très importantes d'emploi, dans d'autres domaines. Cela est le résultat de plusieurs facteurs.

Ces pénuries sont le résultat du fait que nos entreprises privées ont, traditionnellement, importé leur main-d'œuvre qualifiée de l'Europe de l'ouest. Cette source de main-d'œuvre tarit peu à peu, à mesure que le niveau de vie dans les pays

[Texte]

lack of commitment on the part of governments to provide the mechanisms for publicly-funded training, and I do not single out any particular government. I think all governments of every political stripe, whether it be in my own political stripe at the provincial level, whether it be of a different stripe at federal and provincial levels, have not put the type of commitment to training that is necessary. I think we do better than others, mind you, but that is a partisan comment and you can take it as such.

Industry has consistently and adamantly refused to meet the challenge of providing intensive on-the-job training programs for Canadian workers, and many unemployed workers are without training because they lack the necessary prerequisites in education and work experience.

I want to talk about industry for a minute, because I believe their argument is a legitimate argument. When they say they cannot provide training, intensive on-the-job training in their plants because when they make a worker a highly-skilled worker, that worker suddenly becomes much more mobile, can move about, and what happens is other firms pirate off that worker by paying greater wages or better working conditions or, in the case of the northern context, by providing employment opportunities in the south where the amenities of life appear to be better at first glance, but really are not.

Their argument is that it costs anywhere from \$2,000 to \$60,000 to provide an apprenticeship program for four years. Those are their figures. We do not have any specific figures. I think \$60,000 is a bit high; I think a few thousand is a bit low, but it is probably in there at the low end, I would suggest, because after the first year, it is my opinion that an apprentice becomes a productive member of the work force in every regard, and their value of surplus labour at that point becomes such that they are making money for the company and not losing money. What the companies say, and this is justifiable, is that training is an expenditure, not an investment, because they are expending money and the person may, in fact, leave. I would suggest that the worker has every right to do so, and I would suggest that the corporations have every right not to train under those circumstances. Also, smaller industries do not have the capital, do not have the cash flows that would enable them to fully train their work force, so they must rely upon outside training. That is the situation. How do we get around it?

I believe that we can get around it by implementation of a levy-grant system, and let me just direct your attention to page 4, the fourth paragraph. Basically, levy-grant systems equitably distribute the cost of training. Each employer pays into the fund a percentage of total payroll. The fund is administered by a tri-partite body consisting of representatives of government, labour and management. Guidelines are co-operatively developed and rebates are made to employers who undertake corporate training programs. The size of these rebates is determined on the basis of the training. Skill de-

[Traduction]

européens augmente et que les lois canadiennes sur l'immigration sont renforcées. Dans le même temps, les gouvernements n'ont pas fait d'efforts particuliers pour instaurer des systèmes de formation financés à même les deniers publics et ceci s'applique à tous les gouvernements canadiens, quel que soit leur parti politique et quel que soit leur niveau. Évidemment, je pense que mon gouvernement agit mieux que les autres, mais je ne saurais être objectif dans ce domaine.

Constamment, les entreprises privées ont refusé de faire face au défi consistant à organiser des programmes de formation intensive en cours d'emploi, pour les ouvriers canadiens. De ce fait, beaucoup de chômeurs n'ont aucune formation parce qu'ils ne répondent pas aux critères scolaires ou professionnels nécessaires pour obtenir cette formation.

En réponse à cela, les entreprises privées présentent cependant un argument assez légitime. Elles disent qu'elles ne peuvent fournir de formation intensive, en cours d'emploi, dans leurs usines car, lorsqu'elles donnent plus de compétence à un ouvrier, celui-ci devient soudain beaucoup plus mobile et peut être sujet aux actes de piraterie d'autres entreprises, qui lui offrent de meilleurs salaires ou de meilleures conditions de travail ou même, comme cela arrive dans le nord, qui lui offrent des possibilités d'emploi dans le sud, où les conditions de vie semblent meilleures, à première vue, sans l'être réellement.

L'argument de ces entreprises est qu'un programme d'apprentissage de quatre ans coûte de \$2,000 à \$60,000. Évidemment, ce sont là des chiffres fournis par les entreprises privées, nous n'en avons pas d'indépendants. Quant à moi, je pense que \$60,000 est un peu élevé mais que \$2,000 est un peu faible. Le chiffre réel se situe sans doute plus près de \$2,000 que de \$60,000 car, dès la fin de sa première année d'apprentissage, l'apprenti devient un élément productif pour l'entreprise et commence déjà à couvrir une partie de sa formation. Cependant, les entreprises affirment, et cela est assez justifié, que la formation professionnelle constitue une dépense et non pas un investissement car la personne recevant la formation peut fort bien quitter l'entreprise à la fin de son programme. Selon moi, les ouvriers ont parfaitement le droit d'agir ainsi et j'estime que les entreprises ont également parfaitement le droit de ne donner de formation à personne, dans de telles circonstances. De plus, les petites entreprises n'ont pas les capitaux nécessaires pour donner une formation complète et adéquate à toute leur main-d'œuvre, ce qui signifie qu'elles doivent faire appel à des sources de formation extérieures. Voilà donc la situation actuelle. Comment la résoudre?

Je crois que nous pourrions le faire en instaurant un système de cotisations-subsidations. Vous trouverez l'explication de ce système au quatrième paragraphe de la page 4. En gros, un tel système permet de répartir équitablement les coûts de la formation. Chaque employeur doit verser dans un fonds commun un pourcentage de sa masse salariale totale et le fonds est géré par un organisme tripartite, composé de représentants du gouvernement, des syndicats et des entreprises. Les principes d'utilisation du fonds sont élaborés sur une base collective et les employeurs qui s'engagent à instaurer des

[Text]

velopment in critical trades areas may return a higher percentage than non-critical skill training. Transferable certification—in other words, a provincial and interprovincial tradesperson's ticket—would probably return higher rebates than in-house recognition systems. In other words, a person who is a mechanic for a company but does not have the certifiable trade to be able to be a mechanic for another company would probably receive less in training rebates, or a company that imposed that system, than one who worked under the formal apprenticeship system.

• 1555

A levy-grant system would remove the major employer objections to intensive on-the-job training. I also mention that this program could also be used to effect affirmative-action-based training programs as well. I have a whole section on that. I do not know if I will have time to go over it, but I direct your attention to it.

Because all employers would pay into the fund on an equal basis, and because they would only be rebated if they undertake training, nontraining employers would, in fact, subsidize those with approved training programs. That is not unfair, as a matter of fact it appears to me to be eminently fair. The small operation which cannot afford to train would be paying into a global sum which would then be used to train workers which would become available to that small operator because we have a more highly-trained, more highly-skilled work force and a more mobile work force.

Under most levy-grant programs, it is possible for individual employers to receive rebates more than equalling their premiums. In other words, you can receive more back than you pay into the fund, and that is possible because some are paying into the fund and receiving nothing back. I would not see this fund as being a fund that is self-perpetuating—one that is supposed to increase in size after a certain amount of time—but one where all the money should be constantly kept in motion. Training programs then become a profitable asset rather than an unrewarded expenditure.

The levy-grant concept appears to meet all the criteria of a comprehensive funding scheme for a national industrial training system. It is equitably financed by industry; government, labour and management provide direction to meet their mutual needs; and a system of labour-management committees at the shop-floor level can provide further input into the most effective use of the program.

I also talk about contract compliance clauses. I think that they can be used as supplements to a levy-grant system, but they should not be used in place of. What I am talking about specifically is a clause in a contract which says you will get government business if you train so many persons. That obvi-

[Translation]

programmes de formation dans leur entreprise reçoivent des subventions, dont l'importance dépend du type de formation. Ainsi, la formation dans les métiers critiques pourrait valoir une subvention plus élevée que la formation dans des secteurs non critiques. De même, une accréditation transférable, c'est-à-dire une accréditation valable d'une province à l'autre, donnerait probablement lieu à une subvention plus élevée qu'une formation qui n'est reconnue que par l'entreprise d'origine. En d'autres mots, une entreprise qui donne à un ouvrier une formation de mécanicien, pour lequel il n'est pas nécessaire d'avoir une accréditation pour qu'il travaille dans une autre entreprise, recevrait probablement moins de subventions qu'une entreprise qui donnerait à ses employés une formation d'apprenti reconnue.

Un système de cotisations-subventions répondrait aux principales objections des employeurs à l'égard d'une formation professionnelle intensive en cours d'emploi. De plus, un tel système pourrait servir à appliquer des programmes de formation basés sur le principe de l'action positive. Tout un chapitre de mon mémoire parle de cette possibilité. Je n'ai pas le temps de le lire maintenant mais j'attire votre attention là-dessus.

Puisque tous les employeurs contribueraient également aux programmes, et puisqu'ils ne recevraient de subventions que s'ils appliquaient réellement des programmes de formation, les employeurs n'accorderaient aucune formation à leur main-d'œuvre en arriveraient en fait à subventionner ceux qui en accordent. Cela ne serait absolument pas injuste et, en fait, j'estime que ce serait tout à fait équitable. La petite entreprise qui ne peut se permettre de financer son propre programme de formation participerait au financement d'un programme global, permettant de former des ouvriers auxquels elle aurait accès ultérieurement, puisqu'elle aurait accès à une main-d'œuvre active mieux formée, plus qualifiée et, donc, plus mobile.

Selon la plupart des programmes de cotisations-subventions, les employeurs peuvent parfois recevoir des subventions supérieures à leurs cotisations. En d'autres mots, ils peuvent recevoir du fonds plus qu'ils n'y ont versé; cela est rendu possible par le fait que certains employeurs font des versements mais ne reçoivent rien. Selon moi, un tel fonds ne devrait pas être en augmentation constante mais les sommes qui y sont versées devraient être constamment utilisées. Ce n'est que comme cela que les programmes de formation deviendraient un investissement rentable plutôt qu'une dépense plus ou moins inutile.

Ce système semble également répondre à tous les critères d'un mécanisme de financement global pour un système de formation industrielle national. Il serait financé de manière équitable par les entreprises privées; le gouvernement, les syndicats et les entreprises en assureraient la gestion, pour qu'il réponde à leurs besoins mutuels; un système de comités paritaires au niveau des entreprises permettrait d'évaluer les résultats concrets du programme.

Ensuite, je parle des clauses de respect des contrats. Je pense que de telles clauses pourraient servir à compléter un système de cotisations-subventions mais non pas à le remplacer. L'idée ici serait d'inscrire dans les contrats une clause selon laquelle une entreprise ne pourrait recevoir de contrats du gouverne-

[Texte]

ously works to the disadvantage of the small operator who cannot train individuals. While I think it can be part of an over-all funding scheme and incentive scheme, I do not believe that it should be put in place without recognition of the disservice that it may, in fact, do to small business. There should be safeguards built in to ensure that it does not affect them in such a way.

Recently, at a mining-related conference in Flin Flon, Manitoba, mining representatives of Sherritt Gordon Mines and Hudson Bay Mining announced they were going overseas to recruit skilled workers because qualified Canadian workers were not available, although surrounding towns to those mining complexes suffer massive unemployment. Both companies have come under severe criticism in the past for their overseas hiring practice.

I would like, at this time, to point out that I worked for Sherritt Gordon Mines for a period of time in Lynn Lake. I did not have time to do so in the brief and for that I apologize—I intend to use this brief as a basis for further presentations—but I would like to commend them for their policy of taking the worker who has worked underground or who has worked in the plant or in the smelter or, in their case, in the mill for a certain period of time and giving them first access to apprenticeships regardless of their age. I believe that is a commendable practice. I believe far too often companies seek out the younger employees for those apprenticeships and that does a disservice to the older employees. I could talk about the whole concept of recurrent education and paid education leave, but I know you have received briefs or will receive briefs on that so I will leave it to others to describe those systems better than I can.

Having commended them for that action, I also would like to commend them for the program they had that provided GED upgrading to their employees on a paid basis which their representatives here perhaps can tell you about. The employees would spend several hours taking instruction for GED upgrading and were reimbursed their full lost wages—although they would do it on their own time, they were given the equivalent of their hourly wages—half of which came from the company and half of which came from the Province of Manitoba. Again, I commend them on that action. It was an innovative and progressive step on their part. That program does not exist now but I believe it probably could in the future if circumstances change.

To go back to the criticism of them, at the time that they are going overseas for skilled workers, we have the chairperson of the Ontario Manpower Commission stating:

A return to significantly higher levels of immigration to meet our skilled labour needs would be in our view, a retrograde step. It will only delay the development of our training capability, a step which we must inevitably take if we have any intention of becoming a major industrialized country.

[Traduction]

ment qu'à condition qu'elle assure la formation d'un certain nombre de personnes. Évidemment, cela serait néfaste pour les petites entreprises, qui ne peuvent assurer une telle formation. Donc, une telle clause, complétant un système de financement et d'incitation global, ne devrait pas être adoptée sans tenir compte des effets néfastes qu'elle pourrait avoir pour les petites entreprises. Le système devrait donc comprendre certaines garanties pour éviter ces effets néfastes.

Récemment, lors d'une conférence sur les entreprises minières, à Flin Flon, au Manitoba, des représentants des sociétés Sherritt Gordon Mines et Hudson Bay Mining ont annoncé qu'ils se rendraient à l'étranger pour recruter des ouvriers qualifiés car ils n'en trouvaient pas suffisamment au Canada; par contre, en même temps, les villes situées autour des exploitations minières de ces entreprises font face à un chômage massif. Ces deux entreprises ont d'ailleurs fait l'objet de critiques très sévères, dans le passé, pour cette pratique de recrutement à l'étranger.

Peut-être pourrais-je indiquer, maintenant, que j'ai travaillé pour la Société Sherritt Gordon Mines, à Lynn Lake. Je n'ai pas pu mentionner ce fait dans mon mémoire, ce dont je vous demande de m'excuser. De fait, mon mémoire servira à d'autres présentations, ultérieurement. Cela dit, je voudrais féliciter cette entreprise pour sa pratique qui consiste à offrir la priorité, pour les programmes d'apprentissage, aux mineurs de fond ou aux ouvriers des fonderies, quel que soit leur âge. Trop souvent, en effet, les entreprises offrent ces programmes d'apprentissage aux jeunes employés, ce qui est assez injuste pour les plus anciens. Je pourrais parler plus longtemps de tout le principe de l'enseignement de recyclage et des congés d'éducation mais je sais que vous avez reçu des mémoires là-dessus, ou allez en recevoir, de la part de personnes qui seront plus compétentes que moi pour en parler.

Cela dit, je voudrais également féliciter cette société pour un programme qu'elle a instauré selon lequel ses employés pouvaient suivre des cours d'enseignement général, tout en gardant leur salaire. Des représentants de la société pourront peut-être vous en parler plus en détail. Selon ce système, les employés suivaient les cours en plus de leurs heures de travail mais ils recevaient l'équivalent de leur salaire, pendant ces heures, la moitié étant payée par la société et la moitié par la province. Encore une fois, je dois féliciter cette société pour cette mesure très progressiste et innovatrice. Actuellement le programme n'existe plus mais je crois que l'on pourrait fort bien y revenir, dans de nouvelles circonstances.

Pour en revenir maintenant aux critiques que je formulais à l'égard de la société, pendant qu'elle va recruter des travailleurs qualifiés à l'étranger, le président de la Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario affirme:

Selon nous, revenir à des niveaux d'immigration considérablement plus élevés, pour faire face à nos besoins en main-d'œuvre qualifiée, constituerait une mesure rétrograde. En effet, cela ne ferait que retarder le développement de nos propres systèmes de formation, alors que c'est là une étape par laquelle nous devons inévitablement

[Text]

And I believe we must become that industrialized country.

The next section deals with training and human resource development. I talk very strongly to affirmative action; I believe very strongly in affirmative action; I direct your attention to it. I will just point out a couple of parts in this in reference to questions you asked Mr. Murphy, because I believe they may be able to clarify some of his answers. You talked about a preference hiring process. Manitoba Hydro has a northern preference hiring clause in effect, and I will read you a part of it. It states—and this is on page 2 of the training and human resource development section—that:

It shall be a condition of the contract that in selecting persons (other than supervisory personnel) to be employed on the work, those applicants for employment who have shown they possess the contractor's reasonable requirements as to training, experience and other qualifications for the particular work to be performed, shall be given preference by the contractors as follows: firstly, persons living in the immediate vicinity of the site

—and then it goes on to list four other objectives.

Regardless of that, and that is a fairly strong clause, it is my understanding that there are only two or three members of the Fox Lake Band—which is the band that is situated right in Gillam, right in the site area—who are employed by Hydro, and there are 100 employable persons out of work in that particular band. So in spite of a northern preference clause, we find that, in fact, it is not having the intended or desired result. We also find that when the employees for the company from the Fox Lake Band do get hired on, they very seldom progress beyond labour jobs, which means that they are not being provided with the type of support they need and they are not being provided with the type of training systems they need.

Two other points: We talk, on page 3 and 4 of this section, about the Department of Indian Affairs and Northern Development socio-economic study of Inuit workers at the Nanisiuk lead-zinc mine on Baffin Island. Study researchers found that rigid shift rotation at the time was largely responsible for an annual turnover rate among Inuit workers that exceeded 100 per cent. They stated that Inuit workers are unwilling to work at the mine, because it prevents them from returning to their communities during the traditional hunting periods.

Of special significance in this instance is the fact that under a 1976 master agreement between the mines and the federal government, it was determined, and it was agreed upon, that at least 60 per cent of the jobs at that site would be occupied by Inuits from the area. Three years later, only a 25-per cent figure has been reached. Fewer than 14 per cent of the Inuit

[Translation]

passer si nous avons réellement l'intention de devenir un grand pays industrialisé.

Quant à moi, j'estime que nous devons devenir ce grand pays industrialisé.

Le chapitre suivant du mémoire concerne le développement des ressources humaines et la formation professionnelle. J'y parle, avec beaucoup de vigueur, des mesures d'action positive, car je crois fermement à leur valeur. J'attire donc votre attention sur ce chapitre. Comme vous avez cependant posé certaines questions à ce sujet à M. Murphy, je voudrais aborder un ou deux éléments de ce chapitre, qui pourraient peut-être clarifier certaines de ses propres réponses. Ainsi, vous avez abordé le problème du recrutement préférentiel. Actuellement, la Société hydro-électrique du Manitoba applique un tel système, dans le nord, et je vais vous en citer un extrait. Vous le trouverez à la page 2 du chapitre dont je viens de parler:

Une condition du contrat sera que, dans la sélection des personnes (autres que du personnel de supervision) devant être employées pour ce travail, les candidats qui ont fait la preuve qu'ils répondaient aux critères raisonnables de l'entrepreneur en matière de formation professionnelle, d'expérience et de qualifications reliées au travail devant être effectué, recevront la préférence, conformément aux priorités suivantes: tout d'abord, les personnes résidant dans la région immédiatement environnante du site . . .

Vient ensuite la liste des autres priorités.

Malgré cette clause très claire, je crois savoir que seuls deux ou trois membres de la bande de Fox Lake, qui résident dans l'environnement immédiat de Gillam, sont employés par la Société d'hydro-électricité, alors qu'il y a 100 chômeurs qui pourraient être employés, dans cette bande. Donc, nous constatons que cette clause de recrutement préférentiel dans le nord ne permet pas d'atteindre les résultats souhaités. Nous avons également constaté que, lorsque des membres de la bande de Fox Lake ont été recrutés par la société, ils ont rarement dépassé le niveau de simples manœuvres, ce qui est dû au fait qu'on ne leur offre pas le type de soutien ni le type de formation dont ils ont besoin.

Aux pages 3 et 4 de ce chapitre, je parle de l'étude socio-économique des ouvriers inuit de la mine de plomb et de zinc de Nanisiuk, sur l'île de Baffin, réalisée par le ministère des Affaires indiennes et du Nord. Les auteurs de cette étude ont constaté que l'existence d'un système de postes de travail très rigide, dans la mine, était à l'origine d'un taux de roulement annuel de plus de 100 p. 100 parmi les ouvriers inuit. Ils ont également affirmé que les ouvriers inuit ne voulaient pas travailler à la mine parce que cela les empêchait de rentrer dans leur communauté, pendant les périodes de chasse traditionnelles.

Or, en vertu d'un accord-type signé en 1976 entre le gouvernement fédéral et les sociétés minières, il avait été convenu qu'au moins 60 p. 100 des emplois de cette mine seraient occupés par les Inuit de la région. Trois ans plus tard, le chiffre n'était que de 25 p. 100. Moins de 14 p. 100 des ouvriers inuit ont plus d'une année d'ancienneté dans cette

[Texte]

employees have over a year's seniority at the mine, and almost 50 per cent of them quit in less than eight weeks.

So we have a clause written in, we have an affirmative action program, and it is not working. It is not working because we insist now that the individual employee bend to our concept of the industrial environment. I am suggesting in this that we must try to bend our industrial environment to meet the needs of the individual employee. This, in large effect, will tend to cut down some of the problems that we have experienced with high turnover rates among Inuit, Indian and Métis workers because we recognize the cultural differences, but we go beyond recognizing them and we go beyond trying to make them fit our cultural norm, we accept their cultural norm. So everybody has to bend a little bit, but, in fact, we get a more stable workforce, we get a more highly trained workforce, and I believe those are admirable goals to which we should aspire.

I could go on at great length. I will not. I will thank you for your patience, because I know I have gone over the 25 minutes you allotted me.

The Chairman: It was 20, and yes, you are right. Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: The grant-levy system, of course, has been mentioned to us before. I am just wondering, from any of your studies have you found how effective the grant-levy system is on a long-term basis? I think on a short-term basis it certainly increases the number of people who will get into an apprenticeship program and encourages industry to provide the openings for training purposes, but how effective is it over a long-term basis? How can it be monitored? And what has been the success rate of placement afterwards?

Mr. Cowan: In the western European systems, where it has been most frequently used, Mr. Lonsdale, there have been some difficulties with it. I think there were difficulties arising out of the structure of the system, and the system has been undergoing changes rapidly to meet those demands that are being created by the workers to try to deal with the difficulties and to try to make itself more in keeping with the desires of the workers than the original outline by government. That is something that we will have to do. It has not been in effect long enough to get any long-term statistical analysis of it, but I would suggest it has to be developed not only to provide initial training apprenticeship programs, but it should be the vehicle by which we provide paid educational leave to our employees, and we do that because we know that not only is skill training necessary, but civic training is necessary, societal training is necessary, and we must continually upgrade our work force. So it would not be a one-shot affair for a worker who comes in and gets an apprenticeship; it would have to be part of a long-term strategy.

• 1605

We know now that technical skills are becoming outmoded or outdated at the rate of five per cent a year. That is in the medium-technology areas. In the high-technology areas, the rate is probably much higher than that. So we would have to use a grant-levy system for recurrent education also.

[Traduction]

mine et pratiquement 50 p. 100 d'entre eux abandonnent leur travail en moins de huit semaines.

Encore une fois, donc, nous avons un exemple de programme d'action positive qui ne donne rien. Cela est dû au fait que nous obligeons l'individu à s'adapter à notre système industriel alors que, selon moi, il est grand temps maintenant d'essayer d'adapter notre système industriel aux besoins des individus. Une telle évolution permettrait d'éliminer certains des problèmes qui aboutissent à des taux de roulement très élevés parmi les ouvriers inuit, indiens et métis, car l'on tiendrait compte de leurs différences culturelles et l'on accepterait leurs particularités. Donc, si chacun était prêt à faire un effort d'adaptation pour tenir compte de l'autre, nous aurions une main-d'œuvre plus stable et plus qualifiée ce qui, d'après moi, est un objectif que nous devrions essayer d'atteindre.

Je pourrais continuer pendant fort longtemps mais j'en resterais là, monsieur le président, en vous remerciant de votre patience, car je sais que j'ai dépassé les 25 minutes prévues.

Le président: C'était 20 minutes, et, vous avez raison, vous les avez dépassées. Monsieur Lonsdale.

M. Lonsdale: Ce n'est pas la première fois que l'on nous parle d'un système de cotisations-subventions et je voudrais donc vous demander si vous connaissez des études sur l'efficacité d'un tel système à long terme. Certes, à court terme, cela augmente fort probablement le nombre de personnes qui participeront à un programme d'apprentissage et cela encourage évidemment les entreprises à offrir une formation à leurs employés. Cela est-il cependant efficace à long terme? Finalement, quel est le taux d'emploi réel après l'apprentissage?

M. Cowan: Dans les pays d'Europe de l'Ouest, qui ont utilisé ce système le plus souvent, monsieur Lonsdale, on a connu certaines difficultés. Je crois cependant qu'elles résultaient de la structure même du système et que celle-ci est en cours de modification, pour mieux l'adapter aux besoins des ouvriers plutôt qu'aux plans des gouvernements. Nous devrions donc faire de même. Cela dit, ce système n'a pas été appliqué pendant suffisamment longtemps pour que l'on ait pu en faire une analyse statistique à long terme. Néanmoins, d'après moi, on devrait l'utiliser non seulement pour fournir des programmes d'apprentissage mais aussi pour offrir des congés d'enseignement payés à nos employés, car il n'y a pas que la formation professionnelle qui soit nécessaire; il faut en effet l'accompagner d'une formation civique et d'une formation à la vie en société, pour obtenir une main-d'œuvre généralement plus qualifiée. En d'autres mots, il ne faudra pas agir au coup par coup mais offrir aux ouvriers des programmes d'apprentissage qui font partie d'une stratégie à long terme.

Aujourd'hui, nous savons que les compétences techniques se renouvellent à un rythme de 5 p. 100 par an, dans le secteur de la moyenne technologie. Dans les secteurs de haute technologie, le rythme est probablement plus rapide. Il importe donc

[Text]

If we attack it from a global perspective such as that, I believe we will experience very high success rates. That is not to say we will not have difficulties along the road to which we will have to direct our attention. We will have to change the format. We will have to allow the structure to remain flexible enough to meet the needs which are expressed to us by the individuals—and they will be expressed to us not so much verbally as by their refusal to operate within the system. When I say individuals, I am talking about individual workers and individual corporations.

Mr. Lonsdale: The other thing, apart from the actual mechanics of the grant-levy system—something we have encountered is the high degree of illiteracy among particularly the native people and the disadvantaged groups in areas where there is a great deal of high unemployment. Yet a lot of industries are looking for certain skills. Nobody is training for them. In some cases, nobody can even get into the training program because their educational level is so low and so poor they cannot meet the eligibility criteria. Have you encountered that as a severe problem here, and have you any suggestions on what should be done to try to resolve that degree of educational disadvantage?

Mr. Cowan: Illiteracy to any extent, whether it be functional or academic, is a severe problem, whether it is a problem for only one person or a problem for a segment of the society. I believe there is a problem with what we would call illiteracy: the inability to read and write, the inability to perform certain mathematical functions. I do not believe that is any reflection on the individual's ability to learn, nor on the individual's own personal bank of knowledge, which may be quite extensive but which may not be in the terminology in which you and I have learned to examine levels of learning.

I believe the grant-levy system should be used to provide that sort of basic upgrading which will allow disadvantaged groups into the economic mainstream. In other words, before you can teach a person to be a mechanic, if that person cannot read, you must first teach that person to read. If that person cannot perform mathematical functions, you must first do that. Of course, that would all have to be part of an integrated industrial training strategy. Part of the levy would have to go to that sort of training.

If this is not training normally provided by the companies, there is going to have to be a mechanism within the grant-levy system which allows this tripartite body to direct a certain portion of the funds to that particular training area; and it will have to be done with the co-operation of industry, because they are providing the money for it, and they will have to see the value of upgrading basic literacy skills so that they can then upgrade those individuals' training and the critical skills which are necessary.

Mr. Lonsdale: What you are postulating, then, is that the grant-levy system would take over the educational aspect of the training as well. I wonder how workable that actually would be. Would we not be better off to have a blend of the

[Translation]

d'utiliser un système de cotisations-subsidations pour les activités de recyclage général.

Si l'on se fixe des objectifs aussi généraux que ceux que je recommande, je crois que nous aurons beaucoup de succès. Cela ne veut pas dire que nous ne connaissons pas de difficulté et que nous n'aurons pas à modifier notre système en cours de route. Il nous faudra en effet maintenir une structure suffisamment souple pour qu'elle puisse être adaptée aux besoins exprimés par les individus; ces besoins ne seront peut-être d'ailleurs pas exprimés verbalement, ils le seront peut-être simplement par leur refus de s'intégrer au système. Finalement, lorsque je parle d'individus, je parle non seulement des ouvriers mais aussi des entreprises.

M. Lonsdale: Un autre problème important que l'on a généralement rencontré dans les programmes de formation professionnelle résulte des taux élevés d'analphabétisme, surtout parmi les autochtones et les groupes défavorisés, dans les régions à fort taux de chômage. Dans ces régions, où il peut cependant y avoir beaucoup d'entreprises qui cherchent des employés, personne ne peut profiter des programmes de formation qui sont offerts, à cause de ces problèmes. Cela est-il le cas dans votre région et, si oui, que faudrait-il faire pour y remédier?

M. Cowan: L'analphabétisme, qu'il soit formel ou fonctionnel, représente un problème grave, non seulement pour la personne concernée mais aussi pour l'ensemble de la société. Cela dit, je crois que l'on interprète généralement mal le phénomène de l'analphabétisme, c'est-à-dire de l'incapacité à lire, à écrire ou à compter. En effet, cela n'affecte pas nécessairement les possibilités d'apprentissage de la personne concernée ni ses connaissances pratiques, qui peuvent être très étendues mais ne pas pouvoir s'exprimer selon la même terminologie que vous et moi avons apprise.

Un système de cotisation-subsidations devrait donc servir à ce type de formation fondamentale, qui permettrait aux groupes défavorisés d'entrer de plein pied dans notre système économique. En d'autres mots, avant d'apprendre la mécanique à une personne, il faut commencer par lui apprendre à lire et à compter. Donc, cela doit faire partie d'une stratégie de formation industrielle intégrée. Une partie des cotisations devrait être consacrée à ce type de formation.

S'il s'agit là d'une formation que les entreprises ne veulent pas normalement fournir, il faudra trouver un mécanisme permettant aux organismes tripartites chargés d'appliquer le système de cotisation-subsidations de s'en occuper. Cela devra cependant se faire en collaboration avec le secteur privé car, à titre de pourvoyeur des fonds, il voudra s'assurer que cette formation fondamentale pourra effectivement aboutir à une formation professionnelle adéquate.

M. Lonsdale: Donc, d'après vous, le système des cotisations-subsidations devrait s'appliquer non seulement à la formation professionnelle mais aussi à l'enseignement de base. Je me demande si un tel système pourrait être réellement appliqué.

[Texte]

current provincial institutional training programs in colleges and then a movement in industrial training through the grant-levy system? Rather than putting total emphasis on the grant-levy system itself, or putting the total burden on industry to do both things, I think there should be a blend there. I wonder how you would react to that.

Mr. Cowan: The provincial educational system still provides the standard school learning. It also would finance the Keewatin Community College, community colleges, and the universities. Probably a very small portion of the entire levy would be directed specifically towards persons who are viewed as possible and potential and immediate entrants into the labour force and who are being kept out of the labour force because of lack of literacy skills.

I would not want to suggest that this person, at the time he is undergoing literacy upgrading, should not also be undergoing the development of industrial skills. I think the two should blend. So this person may come onto a job and spend four hours a day in academic pursuits and spend four hours a day in industrial pursuits. I believe that would probably be the type of blend that would be most beneficial. When speaking to blend, which is also in my brief, I think what we have to do is divorce ourselves of the concept we have historically held that a school or an educational institution is the building or facility. We have to move workers from the workforce into our schools as instructors, and we have to move students from our schools into the workforce as learners. I suggest that with some hesitation because in the past these types of vocational-educational programs have shown some very serious defects. I think we have to be aware of past experience, but especially in the northern communities where you are not going to have a large complex because of the small population base, in order to provide high school students with industrial training I do believe that you should be able to use the facilities of the industry which usually accompanies a small town to train those individuals. I place some caveats on it in my brief, and I will discuss them in detail if you want, but right now I just refer you to that section for further consideration.

• 1610

Mr. Lonsdale: Maybe I will let the chairman pursue that it a little bit more if he wants to.

I have a number of things I would like to discuss because you address the topic very effectively. In getting into the grant-levy system, we could discuss that for some time because it is starting to become a focal point of our consideration at this point. A lot of people have recommended it, and a lot of people have said to be very careful of it as well. How are you going to be able to convince industry that is the best approach for them to take when you are going to take 1 per cent off their payroll? That is going to take a little bit of convincing.

Mr. Cowan: May I ask you a question, then? I am interested because you brought forward the fact that this has been a presentation at many of your hearings, and you have suggested that certain sectors are hesitant about it. Which sectors are; is it one sector or sectors that are hesitant?

[Traduction]

Ne serait-il pas préférable de faire appliquer de tels systèmes de formation par les instituts d'enseignement provinciaux, c'est-à-dire les collèges, par exemple, en essayant d'amener peu à peu les entreprises privées au système des cotisations-subsventions? En d'autres mots, plutôt que d'imposer tout le fardeau de ce type de formation au secteur privé, ne conviendrait-il pas d'instaurer un système mixte, impliquant la participation du secteur privé aussi bien que de l'État?

M. Cowan: Le système d'enseignement provincial fournit toujours la formation scolaire de base. De plus, il permet de financer également des collèges communautaires, comme le Collège communautaire de Keewatin, et les universités. Il n'y aurait donc probablement qu'une très faible partie des cotisations globales qui serait destinée aux gens qui ne peuvent faire actuellement partie de la main-d'œuvre active pour des raisons d'analphabétisme.

Je ne veux de toute façon pas dire que ces personnes ne devraient pas recevoir en même temps un enseignement scolaire de base et une formation professionnelle. Je pense que les deux types de formation devraient être intégrés. Ainsi, une personne pourrait consacrer quatre heures par jour à un enseignement scolaire et quatre heures à une activité industrielle. Cela serait probablement le système le plus bénéfique. Comme je l'explique dans mon mémoire, un système de formation mixte exige que nous abandonnions l'idée traditionnelle selon laquelle les écoles ou les établissements d'enseignement sont des organismes bien spécialisés. Nous devrions envoyer nos ouvriers dans les écoles, comme instructeurs, et nos étudiants dans les usines, comme apprentis. Certes, c'est une recommandation que j'hésite un peu à faire car, dans le passé, les programmes mixtes de cette nature ont souffert de défauts assez graves. Il faudra donc tenir compte de l'expérience du passé. Par contre, dans les collectivités du nord, où la population n'est pas suffisamment nombreuse pour justifier la construction d'écoles spécialisées, il n'y a pas de raison que l'on n'utilise pas les équipements des entreprises privées pour fournir aux étudiants non seulement une formation scolaire de base mais aussi une formation professionnelle. Évidemment, certaines conditions doivent être imposées à un tel système mais je ne veux pas en discuter maintenant, car cela pourrait prendre pas mal de temps. Si vous le voulez, vous trouverez des détails là-dessus dans mon mémoire.

M. Lonsdale: Dans ce cas, je laisserai peut-être au président le soin de poursuivre la discussion sur ce sujet, s'il le veut.

Quant à moi, je voudrais en rester au système des cotisations-subsventions, car cela semble devenir un élément central de notre étude. En effet, beaucoup de témoins nous l'ont recommandé mais beaucoup d'autres nous ont également dit de faire très attention. Je vous demanderais donc comment nous pourrions convaincre les entreprises privées que ce système est le meilleur et qu'elles devraient y consacrer 1 p. 100 de leur masse salariale. D'après moi, elles seront très difficiles à convaincre.

M. Cowan: Dans ce cas, puis-je vous poser une question? Puisque vous avez dit que beaucoup de témoins vous ont parlé de ce système, positivement ou négativement, je voudrais vous demander quels sont les secteurs qui ont été positifs et quels sont les autres qui ont été négatifs?

[Text]

Mr. Lonsdale: I am thinking in terms of exactly what industries. Obviously, the small businessman is going to be somewhat opposed to it because he is not going to realize the fact that we are opening up the marketplace to skilled trades by doing this and that eventually he can draw from it. He is immediately going to be suspicious of it because, one, he is not going to be able to take advantage of it, and two, he is going to pay into it. That would be the first group, I think, which would probably be a little bit hesitant in supporting that concept.

Perhaps the labour unions to some degree might be a little bit hesitant because I think industry would demand certain concessions from labour in terms of their participation in the levy system, in terms of the mobility, the classification—I am just trying to think of the word—whereby individuals could move from one province to another province . . .

Mr. Cowan: Interprovincial tickets.

Mr. Lonsdale: . . . different sites and locations, different unions moving back and forth, those kinds of things. Technically maybe one or two strong unions could control the labour market and industry might suffer as a result of it.

Mr. Cowan: If only they were so strong, then I don't think the industry would suffer. To address that point, I believe that the concept of a levy-grant system is—at least I am bringing it forward as such—a solution to the mobility problem, because the mobility problem exists today. I am certain that representatives of the industry here can tell you that in northern communities they train massive numbers of tradespeople who are very mobile and then leave.

Mr. Lonsdale: One thing I was thinking about is the seniority system that is inherent in unions. Not just industry but I think also government would want to know what kinds of concessions the unions would be prepared to give in terms of making sure these people who were brought into the training process were not the first to be fired when the downturn came or when circumstances warranted the company perhaps laying off some workers, and we know who is going to be laid off first.

Mr. Cowan: I address that issue somewhat in here under the heading of inverse seniority schemes, which may in fact deal with that particular problem. I would be willing to discuss it in greater detail if you wish.

Mr. Lonsdale: You have mentioned it in here.

Mr. Cowan: I have mentioned it very briefly in here as a factor that should be considered in lay-offs. Again, I am not sure which page it is on, but I can outline it very briefly for you if you wish. What we are talking about in an inverse seniority scheme is where we have an older worker who is not yet at the age where early retirement is an option, who has been affected by a layoff in a plant, because I address it in that context in my report. Normally it would be the younger person who would be laid off at that time. Under an inverse seniority scheme the older person can opt for the layoff with supplemental income benefits. We all know that supplemental income

[Translation]

M. Lonsdale: Évidemment, les petites entreprises sont plus opposées au système que les autres, car elles ne sont pas immédiatement convaincues qu'elles auront finalement accès à un marché plus vaste de main-d'œuvre qualifiée. Au départ, leur réaction est donc une réaction de méfiance car, premièrement, elles craignent de ne pas pouvoir en profiter et, deuxièmement, elles devraient participer à son financement.

Peut-être les syndicats sont-ils aussi un peu hésitants car il est possible que les entreprises exigent certaines concessions de leur part, en compensation de leur participation sous forme de cotisations. Ces concessions pourraient affecter, notamment, la mobilité de la main-d'œuvre, les systèmes d'accréditation, et cetera . . .

M. Cowan: Les accréditations interprovinciales.

M. Lonsdale: . . . et la possibilité, pour les ouvriers, de se déplacer d'un chantier à un autre, d'une province à une autre. Il se peut fort bien que l'on en arrive ainsi à un ou deux syndicats très puissants qui contrôlent le marché du travail, ce dont souffriraient les entreprises privées.

M. Cowan: Si seulement les syndicats étaient si puissants, je ne pense pas que les entreprises s'en porteraient plus mal. De toute façon, j'estime que le système de cotisations-subventions, tel que je l'ai proposé, tout au moins, représenterait une solution au problème de la mobilité de la main-d'œuvre, car c'est aujourd'hui un problème. Je suis certain que les représentants des entreprises privées présents dans cette salle pourront vous dire qu'il leur arrive de former beaucoup d'employés qualifiés, dans les communautés du nord, qui les abandonnent dès qu'ils ont reçu leur formation.

M. Lonsdale: Je voulais également parler du système d'ancienneté, appliqué par les syndicats. Ce sont donc non seulement les entreprises privées mais aussi les gouvernements qui voudraient connaître les concessions que les syndicats seraient prêts à accorder, pour s'assurer que les employés participant au processus de formation ne seront pas les premiers à être mis à la porte, en cas de récession, par exemple.

M. Cowan: J'aborde ce problème dans le chapitre concernant les systèmes d'ancienneté inversée. Si vous le voulez, je pourrais en discuter plus longuement avec vous.

M. Lonsdale: C'est exact, vous l'avez mentionné.

M. Cowan: J'ai indiqué que c'était là un facteur à prendre en considération en cas de mises à pied. Je ne sais plus à quelle page cela se trouve dans le mémoire mais je peux vous donner brièvement les détails maintenant, si vous le voulez. Lorsque nous parlons d'ancienneté inversée, nous parlons du cas d'un ancien ouvrier qui n'a pas encore atteint l'âge de la pré-retraite et qui est affecté par une mesure de mise à pied. Normalement, ce sont d'abord les jeunes ouvriers qui sont mis à pied en premier. En vertu d'un système d'ancienneté inversée, les ouvriers ayant le plus d'ancienneté pourraient choisir d'être mis à pied en recevant des prestations de revenu supplémen-

[Texte]

benefits are becoming more and more widespread and more and more utilized as we have an increasing number of layoffs. So that by combining supplemental income benefits and inverse seniority we can then provide training opportunities for younger workers who would normally have been the first ones laid off, and also for workers who have been traditionally discriminated against and who have not been able to build up the type of seniority that allows them to weather out the storm, so to speak.

• 1615

Mr. Lonsdale: Those are points that would have to be sold to and agreed upon by the three major sectors in the discussions.

Mr. Cowan: Yes. I think there are many concerns for the tri-partite body. I think it is exciting; I think it is innovative, and I think the concerns you bring forward are definitely concerns to which they should address themselves, but I do not believe they are insurmountable. As a matter of fact, I think they will lend excitement to the whole process of trying to put in place a system that provides a true training strategy for the whole country.

The Chairman: Thank you, Mr. Cowan. I will take a couple more minutes, but we really must move on.

I hope you will stay in touch with the committee and watch the evidence as it proceeds, and if you have further thoughts, please communicate them to us. As you talked, I do not think you introduced much that was new in one sense, in that we have been in this committee now for about three months, and we tend to hear a lot of different ideas from different sources. It is true, I think, to say that on most ideas we hear negatives from some people and positives for others.

As you were talking about the grant-levy system, I was sitting here and saying your political party employs researchers. They were trained by universities, and are we talking here about a levy system where your political party or any other employer of a university graduate is taxed to put something back into an educational fund? If we are not talking about this in a universal sense, then we are really talking about an additional tax on some industries rather than others, and I think that is the direction in which you are heading, sort of targeted industries.

We are also talking at that point about a proportion of the income produced which will be spent for overhead and administrative costs required to collect it and then to distribute it at the other end. We are doing that in a context of a nation which at this time has a situation where approximately 45 per cent of the goods and services produced are produced by the public sector and, therefore, paid for by the non-public sector. We have as a role model a nation which has the grant-levy

[Traduction]

taire. Nous savons tous que ces prestations sont de plus en plus courantes, dans la mesure où il y a de plus en plus de mises à pied dans le secteur privé. Donc, en combinant les prestations de revenu supplémentaire et l'ancienneté inversée, il serait possible pour l'entreprise de conserver les jeunes ouvriers, qui reçoivent une formation professionnelle, alors que, traditionnellement, ils auraient été les premiers à être renvoyés. Cela permettrait également de protéger la situation des employés qui font traditionnellement l'objet de discrimination et qui n'ont pas réussi à obtenir une ancienneté suffisante pour laisser passer la tempête, en quelque sorte.

M. Lonsdale: Mais ce sont là des idées que devraient accepter les trois parties principales aux discussions.

M. Cowan: Oui et ce ne sont d'ailleurs pas les seules. Je pense de toute façon qu'un organisme tripartite représenterait une innovation très intéressante. Les problèmes que vous venez de soulever sont manifestement des problèmes qui devraient être portés à l'attention de tels organismes, car je ne crois pas qu'ils soient insurmontables. En fait, je crois qu'ils constitueront une forte incitation, pour tout le monde, à essayer d'élaborer une réelle stratégie de formation professionnelle, sur le plan national.

Le président: Merci, monsieur Cowan. Je vais vous poser quelques questions, pendant quelques instants, car nous devons ensuite passer au témoin suivant.

J'espère que vous examinerez la suite de nos audiences car, si elles suscitent chez vous d'autres réflexions, je vous demanderais de nous les communiquer. Évidemment, je ne peux pas dire que votre témoignage nous ait appris beaucoup de choses très nouvelles, car cela fait pratiquement maintenant trois mois que nous étudions ces questions. Nous avons donc entendu beaucoup de témoins, très divers, nous soumettre toutes sortes d'idées. De plus, les avis sont toujours très partagés, quelles que puissent être les idées qui soient soumises.

Cependant, lorsque vous parliez d'un système de cotisations-subsidations, je me demandais comment cela pourrait s'appliquer aux chercheurs employés par notre parti politique. Ils ont reçu une formation universitaire et je me demande si, en vertu de votre système de cotisations, un parti politique, à titre d'employeur d'un universitaire, devrait payer une taxe qui serait réinvestie, en quelque sorte, dans un budget d'enseignement? En effet, si le système n'est pas d'application universelle, il s'agira alors d'une taxe supplémentaire qui sera imposée à certaines entreprises et pas à d'autres et je me demande si c'est là votre objectif.

Il y a en outre un problème important, que nous connaissons aujourd'hui, résultant du fait qu'une partie des revenus devrait être consacrée à des frais administratifs et généraux, puisqu'il faudrait bien que quelqu'un s'occupe de la gestion de ce budget. Or, actuellement, notre pays se trouve dans une situation selon laquelle environ 45 p. 100 des biens et services produits le sont par le secteur public, tout en étant payés par le secteur privé. De plus, si nous examinons le système de cotisa-

[Text]

system, called England, where, when that point was reached, a great more disadvantaged people were created because there were a lot of bankruptcies and a lot of non-competitive elements introduced into the society. We are really building the prosperity of a relatively smaller group of people on the backs of a larger group that are disadvantaged. We run these kinds of risks when we are not careful. We have testimony in part on that side of the system as well.

Mr. Cowan: May I just reply to that, because there are about five points there to which I would like to reply very briefly?

One is that we do indeed have a levy-grant system of sorts when we talk about university education, when we talk about public school education and even private school education now in many provinces, when we talk about the formal education system, because we all pay taxes, and we all receive benefits by having a more highly educated and highly trained work force. So as a country, generally, we receive the benefits; individually, we pay the taxes.

• 1620

You picked out one country which does not, by the way, have what I would call a clearly defined levy-grant system; it has a redundancy plan. I would suggest you look at West Germany, Sweden, Belgium. These are all countries that have very specific levy-grant systems and they are among the most prosperous in the western industrial world now, and they are so because of their progressive attitudes towards constantly updating their technology and realizing that they must have trained workers in order to do that. So I would suggest you not look at the English role model; it is a perversion of the system; rather, that you look at the system in place in the west European countries on the continent itself.

I do not believe we are asking industry to shoulder any additional cost other than what they would already shoulder—let me just rephrase that—other than what is already shouldered by industry and society at large.

The Chairman: I think that is the principle.

Mr. Cowan: When Inco laid off a number of employees here a couple of years ago, I believe the loss of payroll to the community was \$12.5 million; there are all sorts of figures. As a matter of fact, I included in this report: city welfare expenditures increased by 59 per cent when compared in similar periods; number of individuals registering for job placement, 72 per cent; UIC payouts increased 82 per cent; criminal code offences rose by 39 per cent. In other words, these are socio-economic costs of not being able to provide an economic stability to our economy and not being able to provide training to those employees who are thrown out of work. That is the one cost which must be absorbed when people are not trained properly and we do not have an industrial strategy that ensures them the opportunity to utilize their skills.

Inco, in fairness to them, is already paying large amounts of money to train their workers, workers who are leaving and

[Translation]

tions-subsventions qui a été appliqué en Angleterre, nous constatons qu'en fin de compte le système a créé beaucoup plus de groupes défavorisés qu'auparavant, car il en est résulté beaucoup de faillites et beaucoup d'éléments non compétitifs. En d'autres mots, on en est arrivé à assurer la prospérité d'un groupe de gens relativement restreint sur le dos d'un groupe de défavorisés beaucoup plus vaste. Cela a été la conclusion de certains de nos témoins.

M. Cowan: Je voudrais répondre, assez brièvement, à chacun des cinq points que vous venez de soulever.

Tout d'abord, puisque nous avons un système d'enseignement public et même, actuellement, un système d'enseignement privé, dans beaucoup de provinces, nous avons déjà une sorte de système de cotisations-subsventions dans le domaine universitaire. En effet, nous payons tous des impôts, et, en contrepartie, nous en recevons tous des avantages, sous forme d'une main-d'œuvre généralement plus éduquée et mieux formée. Donc, nous payons tous des impôts, individuellement, mais nous en recevons tous les avantages, collectivement.

Laissez-moi d'ailleurs vous dire que l'exemple que vous avez choisi n'est pas un exemple de système de cotisations-subsventions bien clair, car, en Angleterre, le système est assez superflu. Prenez plutôt le cas de l'Allemagne de l'Ouest, de la Suède ou de la Belgique. Voilà des pays qui ont des systèmes très précis et qui sont actuellement parmi les plus prospères du monde occidental industrialisé. Cela est le résultat de leur attitude très progressiste à l'égard du renouvellement de leur technologie et de la formation de leurs ouvriers. En fait, le système anglais représente plutôt une perversion du système idéal et reste très différent des systèmes mis en place dans les autres pays d'Europe de l'Ouest.

De plus, je ne crois pas que nous demandions aux entreprises privées d'assumer des frais supplémentaires par rapport à ceux qu'elles assumeraient déjà... veuillez m'excuser, je vais reformuler cette phrase... par rapport à ceux qu'assument le secteur privé et la société dans son ensemble.

Le président: C'est là le principe fondamental.

M. Cowan: Lorsque la Société Inco a mis à pied un certain nombre de ses employés, il y a un ou deux ans, je crois que la collectivité locale a perdu une masse salariale d'environ 12,5 millions de dollars. De ce fait, comme je l'indique dans mon rapport, les dépenses de bien-être social de la ville ont augmenté de 59 p. 100, le nombre de personnes inscrites aux services d'emploi de 72 p. 100, les paiements d'assurance-chômage de 82 p. 100 et les actes de délinquance de 39 p. 100. Cela signifie que notre incapacité à assurer une stabilité économique, qui résulte de notre incapacité à fournir une formation adéquate aux employés qui sont mis à pied, entraîne des coûts socio-économiques. Ce sont là des coûts que nous devons assumer lorsque nos ouvriers n'ont pas de formation adéquate et lorsque nous n'avons pas de stratégie industrielle leur garantissant la possibilité d'utiliser leurs compétences.

Pour être tout à fait équitable, je dois préciser que la Société Inco dépense actuellement des sommes importantes pour

[Texte]

going to other operations. What we are suggesting to them is, you are shouldering—in the case of Inco I think it is probably true, and in Sherritt Gordon and Hudson Bay Mining—you are shouldering now an unfair burden in regards to training costs. You are training for other industries and not receiving any reimbursement for such training. What the grant-levy system does is say, Let us distribute that cost up through all industry and it will provide a better skilled work-force from which all industries can draw. We could argue the philosophical point a long time; I do not think we should, but we can.

The Chairman: We had better move on to other witnesses, and I thank you for your appearance before the committee. We will be meeting until 9.30 tonight, and if we run out of witnesses, we may come back at it if you are still around.

Mr. Cowan: I would love to, but unfortunately I am on the train to Gillam also. I do intend to make a further submission to your committee. I understand the dates are open until December for written submissions regarding paid educational leave, which is an area I did not have time to address today, but is important nonetheless.

The Chairman: Thank you. Molly Robinson.

Mrs. Molly Robinson (Treasurer, Thompson Chamber of Commerce): Mr. Chairman, my name is Molly Robinson and I am presenting on behalf of the Thompson Chamber of Commerce and the Chambers of Commerce for the northern region. I would like to have the advantage of my colleagues and read my brief to you. It is five and a half pages, and it will not take long.

The Chairman: It is less than half the size of the previous shortest one, so we would be glad to hear from you.

Mrs. Robinson: Gentlemen and Miss O'Brien, the Thompson Chamber of Commerce has been asked on behalf of other chambers of commerce unable to attend this hearing, to acquaint the committee with some of the problems they have with attracting skilled manpower in northern Manitoba. They have further some suggestions which have been made at various times by individual business people about training people to take skilled positions in the north, and with some of the problems they have encountered in trying to use federal and provincial assistance programs to provide this training.

All northern areas have the same problems. Attracting skilled people to isolated communities is very difficult for large companies such as our mining companies. For the small business in the north it is almost impossible. People simply do not want to come to what they consider an isolated, cold, frontier area to seek employment. This is especially true of skilled

[Traduction]

accorder une formation professionnelle à ses ouvriers, lesquels n'en sont pas moins obligés d'aller travailler dans d'autres secteurs. Donc, pour des sociétés comme Inco, Sherritt Gordon et Hudson Bay Mining, nous pouvons leur dire qu'elles assument déjà une part inéquitable du coût de la formation professionnelle. Ces sociétés forment des employés pour d'autres entreprises et ne sont pas remboursées. L'avantage, pour elles, du système de cotisations-subsidations serait que ces coûts seraient répartis parmi toutes les entreprises privées et que ces dernières auraient accès à une main-d'œuvre beaucoup plus compétente. C'est là quelque chose dont je suis fermement convaincu et je pourrais en discuter pendant longtemps encore mais je ne pense pas que nous le puissions maintenant.

Le président: En effet, je crois qu'il faut maintenant passer à d'autres témoins. Je vous remercie d'être venu aujourd'hui. Puisque nous allons nous réunir jusqu'à 21 h 30, vous pourriez reprendre la parole si nous manquons de témoins en fin de journée.

M. Cowan: Je ne demanderais pas mieux mais, malheureusement, je serai alors dans le train pour Gillam. J'ai cependant l'intention d'envoyer un autre mémoire à votre Comité, concernant les congés d'enseignement payés, que je n'ai pas eu le temps d'aborder aujourd'hui. Je crois savoir que nous pouvons vous envoyer des mémoires jusqu'au mois de décembre.

Le président: Merci. Je donne maintenant la parole à Molly Robinson.

Mme Molly Robinson (trésorière de la Chambre de commerce de Thompson): Monsieur le président, je m'appelle Molly Robinson et je représente la Chambre de commerce de Thompson ainsi que les Chambres de commerce des régions du nord. Si vous me le permettez, j'aimerais profiter des mêmes faveurs que vous avez accordées à mes collègues, c'est-à-dire avoir la possibilité de vous lire mon mémoire, qui ne fait que 5 pages et demie.

Le président: C'est avec plaisir que je vous en donne l'autorisation, puisque votre mémoire fait moins de la moitié du plus court que nous ayons reçu aujourd'hui.

Mme Robinson: Mademoiselle O'Brien, messieurs, les Chambres de commerce du nord, dans l'impossibilité de participer à cette audience, ont demandé à la Chambre de commerce de Thompson de les représenter devant votre Comité et de lui faire part de certains des problèmes qui se posent dans le nord du Manitoba sur le plan de la main-d'œuvre qualifiée. Elles voudraient également faire certaines suggestions, comme l'ont fait certains entrepreneurs à titre individuel, sur la formation qu'il faudrait accorder pour que les personnes puissent occuper ces postes qualifiés, dans le nord. En outre, elles voudraient vous faire part des problèmes qu'elles connaissent lorsqu'elles essaient de profiter des programmes d'aide fédéraux et provinciaux, sur le plan de la formation professionnelle.

Toutes les régions du nord font face aux mêmes problèmes. Les grandes entreprises, telles que les entreprises minières, ont beaucoup de mal à attirer dans les régions isolées du nord la main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin. Pour les petites entreprises, c'est pratiquement impossible. Les gens ne veulent tout simplement pas venir habiter dans des régions qu'ils

[Text]

people. Most small businesses attempt to train their own personnel, and even the large employers all have apprenticeship plans in place.

• 1625

Some of the northern mining companies have been forced to bring skilled tradespeople from as far away as England because they simply were not able to attract Canadians to the jobs at the wage rates offered. Many northern employers find themselves in the position of providing training only to have the people leave as soon as they have developed marketable skills in the southern areas. Most of our skilled people emigrate to Alberta or British Columbia to large energy projects.

We have accepted the fact that if we want skilled employees we will have to train them ourselves. The majority of the suggestions contained in this brief then will deal with the problems we see in providing training for people already resident in the north. We hope to see training skills available to two groups: those who are now 16 to 18 years of age, attending high school; and those not presently in the work force but resident in the north and content to make this their home. This second group would include housewives, people from the remote native communities, and perhaps in many cases people who have already retired from a job but are looking for part-time employment.

In general, we would like to see the following investigated. Co-operative high school-industry training programs—this program would be modelled on the European system where boys and girls of senior high age would be able to spend from 30 per cent to 50 per cent of their time working at a local business which would provide skill training. The remainder of their time would be spent on academic subjects at school. Wages, of course, are not paid at the union scale but are reflective of educational progress and general levels of prior expertise. This is reasonable as students on their work terms could not be expected to complete assignments as thoroughly or as quickly as full-time employees are expected to do. Federal or provincial wage subsidies for training might be necessary in these areas. The time on the job would have to be at least three months out of the school year or the program would not be effective for prospective employers. Credit for such programs should be given on provincial apprenticeship programs by taking off some of the time spent on the years necessary to earn apprenticeship papers. Co-op students would not displace workers from their jobs. The priority that forms the philosophic basis for the co-op program's existence is that students benefit from practical as well as theoretical or classroom instruction. Co-op students are not intended to serve as a tool of cheap labour.

We would this would give our young people a chance to learn skills while still attending school, and provide training

[Translation]

estimant isolées, froides et éloignées, et cela est particulièrement vrai de la main-d'œuvre qualifiée. Beaucoup de petites entreprises essaient de former leur propre personnel et même les grandes entreprises ont dû mettre sur pied leurs propres programmes d'apprentissage.

Certaines des sociétés minières du nord ont été obligées de faire venir des ouvriers qualifiés de pays aussi éloignés que l'Angleterre, tout simplement parce qu'elles ne réussissaient pas à attirer des Canadiens, aux salaires qui étaient offerts. Beaucoup d'employeurs du nord qui donnent une formation professionnelle à leurs employés constatent que ceux-ci les quittent ensuite, pour aller travailler dans le sud. La plupart de nos employés qualifiés vont participer aux grands projets énergétiques, en Alberta ou en Colombie-Britannique.

Nous admettons le fait que, si nous voulons des employés qualifiés, nous devons les former nous-mêmes. La plupart des recommandations de notre mémoire concerneront donc les problèmes que nous envisageons dans l'octroi de cette formation aux résidents du nord. Selon nous, il faudrait donner cette formation à deux groupes démographiques, c'est-à-dire aux jeunes de 16 à 18 ans qui sont encore à l'école secondaire et aux résidents du nord qui tiennent à y rester mais ne font actuellement pas partie de la main-d'œuvre active. Ce second groupe comprend les femmes qui restent à la maison, les membres des communautés autochtones éloignées et, peut-être, dans de nombreux cas, des gens qui ont déjà pris leur retraite mais qui voudraient trouver un emploi à temps partiel.

Nous voudrions donc que l'on examine les propositions suivantes. Tout d'abord, un programme de formation professionnelle mixte, c'est-à-dire scolaire et industriel, copié sur le système européen selon lequel des jeunes d'âge scolaire peuvent passer 30 à 50 p. 100 de leur temps dans une entreprise locale, en y occupant un emploi leur permettant d'obtenir une formation professionnelle. Le reste de leur temps serait consacré à l'étude scolaire en tant que telle. Évidemment, leurs salaires seraient inférieurs aux échelles syndicales mais évolueraient en fonction de leurs progrès professionnels et de leur expérience générale antérieure. Ceci serait tout à fait raisonnable car on ne pourrait attendre des élèves qu'ils exécutent leur travail aussi complètement et aussi rapidement que des employés à plein temps. Des subventions salariales fédérales ou provinciales pourraient être nécessaires, pour les aider. Le temps consacré à l'emploi devrait être au moins équivalent à trois mois de l'année scolaire, à défaut de quoi le programme ne pourrait être efficace pour les employeurs potentiels. Ces programmes devraient donner lieu à des crédits, pour l'obtention ultérieure d'accréditations provinciales, conformément à des programmes d'apprentissage réguliers. Ces élèves ne devraient, en aucun cas, prendre la place d'ouvriers déjà recrutés. L'idée fondamentale qui justifie un tel programme de formation mixte est que les étudiants tirent profit non seulement de l'enseignement théorique mais également de l'expérience pratique. De plus, ces étudiants ne devraient certainement pas servir de main-d'œuvre à bon marché.

Un tel système nous permettrait de donner à nos jeunes la possibilité d'acquérir certaines compétences, tout en poursuivi-

[Texte]

for the time they graduate. This would help eliminate the problem of having to leave Thompson or other northern communities to be trained, and the great expense it involves for northern families. There is a great expense in getting our children out of school.

We would like to suit the training to the skills needed in the north. The training programs should be limited to the skills necessary in the north. We see not future in providing training for skills such as computer operators, for instance, when few, if any, positions would be available when the training was completed. Small service business could provide many skills at very low cost without the massive investment in school-training facilities, equipment or, for that matter, teachers. A wide variety of skills for which there were job openings in the north would then be available.

We would like to see Keewatin Community College programs continued outside the campus and continued federal funding is needed in this area. Keewatin Community College from The Pas has offered a number of skill-related courses in Thompson over the years, and I am sure they have in the other communities, but I am not aware of them. These have been widely accepted and enabled Thompson and district people to receive training in many fundamental skills suited to northern employment. The cost has been minimal as no large campus has had to be constructed. The applicants could then stay at or near their own homes and at very low cost acquire marketable skills both for Thompson and the remote communities.

Better public relations programs are required for skilled craftsmen. The federal Department of Manpower and Immigration should undertake a large effort in this area of public relations and advertising to create an awareness of the value of skilled trades in Canada. This would be an attempt to interest more young people in the value of skilled trades and technical jobs as opposed to the general arts and science courses offered at the university level. It is hoped this would attract many young people who now consider attending university instead of one of the trades training programs.

Change is needed in existing manpower programs and assistance grants. Many federal programs now insist that if the program is federally funded then all hiring to fill vacancies must be done through Canada Manpower. This has generally resulted in many potential employers ignoring the program. Their experience with hiring from Canada Manpower has not been good. They prefer to advertise for, interview, and hire their own applicants. Manpower, from our experience, tends to send people with a problem. They may not want to work, may not be well enough educated to handle the job, or may only want to work 20 weeks so they can get back on their UIC.

[Traduction]

vant leurs études normales. Ceci leur éviterait d'avoir à quitter Thompson, ou d'autres collectivités du nord, pour obtenir une formation professionnelle, ce qui coûte beaucoup d'argent à leur famille. Il faut signaler ici qu'envoyer nos enfants à l'école nous coûte déjà très cher.

Nous aimerions que la formation soit adaptée aux besoins existant dans le nord. Les programmes devraient donc être limités aux compétences nécessaires dans notre milieu. Par exemple, nous ne voyons pas l'intérêt qu'il y aurait à fournir à ces jeunes une formation comme opérateurs d'ordinateurs, s'il est fort peu vraisemblable que des emplois existent une fois qu'ils auront obtenu leur formation. Par contre, les petites sociétés de service pourraient leur permettre d'acquérir beaucoup de compétences, à un coût très faible, puisqu'il ne serait pas nécessaire d'investir massivement dans des équipements scolaires ni, en fait, pour obtenir des enseignants. Ces jeunes pourraient donc acquérir toutes sortes de compétences pour lesquelles existent des possibilités d'emploi, dans leur milieu.

Nous aimerions que les programmes du Collège communautaire de Keewatin soient également donnés à l'extérieur du collège lui-même et que le gouvernement fédéral continue à octroyer le financement nécessaire à ce collège. Ce collège, situé au Pas, a organisé un certain nombre de cours professionnels à Thompson, depuis plusieurs années, tout comme, fort probablement, dans d'autres communautés, dont je ne suis pas au courant. Ces programmes ont été fort bien acceptés et ont permis aux gens de Thompson et de la région d'acquérir une formation indispensable dans des domaines directement reliés aux possibilités d'emploi dans le nord. Le coût en a été très minime, puisqu'il n'a pas été nécessaire de construire de grande école. Par ce système, les candidats pourraient rester près de leur lieu de résidence et acquérir, à un coût minime, des compétences utilisables aussi bien à Thompson que dans les communautés environnantes.

Il faudrait instaurer un meilleur programme de relations publiques pour les métiers qualifiés. Le ministère fédéral de la Main-d'œuvre et de l'Immigration devrait entreprendre un effort particulier dans ce domaine, afin que les Canadiens prennent conscience de l'importance de ces métiers. Ceci réussirait peut-être à attirer plus de jeunes vers des emplois techniques et des métiers qualifiés, par opposition aux formations littéraires et scientifiques actuellement offertes au niveau universitaire. Ainsi, beaucoup de jeunes qui envisagent maintenant d'aller à l'université seraient peut-être intéressés à obtenir plutôt une formation professionnelle.

Il faut apporter des modifications aux programmes actuels de la main-d'œuvre et aux systèmes d'aide. En effet, selon de nombreux programmes fédéraux, la participation financière du gouvernement fédéral est conditionnelle à l'utilisation des Centres de main-d'œuvre pour effectuer le recrutement. Cette condition a généralement eu pour effet que beaucoup d'employeurs potentiels ont ignoré ces programmes. Ces employeurs, n'ayant pas eu beaucoup de succès avec les Centres de main-d'œuvre du Canada, préfèrent maintenant faire leur propre publicité et organiser leurs propres entrevues. Notre expérience nous a montré que les Centres de main-d'œuvre ont souvent tendance à envoyer des candidats à

[Text]

Federal wage subsidies of \$1.50 an hour are not adequate in many cases to compensate the business firms for the trouble of hiring and training people in their skills. This is especially true of small firms. Why must a person already be drawing UIC to qualify for so many programs? In our opinion, the program should be widened so that everyone desiring training who is not already employed should be eligible to work on the federal-assistance programs.

More federal assistance to regional comprehensive high schools: for some time the mid-northern part of Manitoba has desired a regional comprehensive high school which would provide a wide variety of skilled trades training to local teenagers and adult education. The same facilities could be used by community colleges to offer adult training programs for Thompson and the remote communities. We are aware the federal government is funding such schools in some of the larger Indian communities of the north, and think the same program should be available in our community.

Greater use should be made of our retired trained people in Canada. Northern Manitoba has many highly skilled trades people who have retired and are making their homes in centres such as Flin Flon, The Pas, and Thompson. Many of these valuable, highly skilled craftsmen would be available to teach their skills to young people interested in learning skilled trades. They are a valuable resource which often now is being wasted. If further federal training programs could be set up which would use their skills as part-time instructors on or off the job, they would be willing to co-operate. Many are now taking early retirement, but would be willing to work part of the year or on a 20-hour-per-week basis to help pass on their skills.

In general, we believe the more skills we can impart to northern residents, young and old, the better equipped they will be to find employment in this fast-changing environment. We hope it will encourage many to stay in the north and become the settled northern residents this highly transient part of the country has never been able to acquire.

Thank you very much.

The Chairman: I thank you for a clear, succinct presentation of your perspective. If you will stay with us for a minute or two, I will let Bruce have the microphone first.

Mr. Lonsdale: The question about the federal government or Manpower advertising to try to entice people into the blue-collar or trades field is something that has been recognized by a lot of people. The need to give a positive image to this kind of profession or career pursuit is something that has been a prohibitive factor in getting young people into the field. That is

[Translation]

problèmes. Certains ne veulent pas réellement travailler, d'autres n'ont pas suffisamment de formation ou de scolarité et d'autres encore ne veulent travailler que pendant 20 semaines, afin de pouvoir bénéficier à nouveau de l'assurance-chômage.

Dans de nombreux cas, les subventions salariales fédérales de \$1.50 l'heure ne sont pas suffisantes pour compenser les frais que doivent assumer les entreprises lorsqu'elles recrutent et forment des employés. Ceci est particulièrement vrai pour les petites entreprises. De plus, pourquoi une personne devrait-elle déjà recevoir de l'assurance-chômage pour pouvoir profiter de ces programmes? Selon nous, les critères d'admissibilité devraient être élargis afin que quiconque n'ayant pas d'emploi et souhaitant obtenir une formation puisse travailler dans le cadre d'un programme d'aide fédérale.

Il faut que le gouvernement fédéral donne plus d'aide aux écoles secondaires régionales intégrées. Il y a déjà un certain temps que la région centrale du Manitoba souhaite avoir une telle école, qui permettrait d'offrir toutes sortes de cours professionnels aux jeunes ainsi qu'aux adultes. Les équipements pourraient d'ailleurs être utilisés par des collèges communautaires, pour organiser des cours de formation aux adultes, à Thompson ainsi que dans les communautés éloignées. Nous savons que le gouvernement fédéral finance de telles écoles dans certaines collectivités indiennes du nord et nous pensons que la même chose devrait être offerte à notre collectivité.

Notre pays devrait mieux utiliser les personnes retraitées qui ont une formation professionnelle. Ainsi, le nord du Manitoba a beaucoup de retraités hautement qualifiés qui se sont établis dans des villes telles que Flin Flon, Le Pas et Thompson. Beaucoup de ces personnes seraient prêtes à enseigner leurs compétences aux jeunes et constituent donc une ressource extrêmement précieuse, qui n'est actuellement pas utilisée. Beaucoup de ces personnes seraient prêtes à collaborer, à titre d'instructeurs à temps partiel, en cours ou en fin d'emploi, dans le cadre de programmes de formation fédéraux. Beaucoup se mettent actuellement à la retraite anticipée mais seraient prêtes à travailler une partie de l'année ou une partie de la semaine, pour transmettre leurs compétences à d'autres.

En règle générale, nous estimons que plus les résidents du nord auront de compétences professionnelles, qu'ils soient jeunes ou âgés, mieux ils seront équipés pour trouver du travail dans une société qui évolue aussi vite que la nôtre. Nous espérons que cela en encouragera beaucoup à rester dans le nord et aidera ainsi à peupler cette région du pays, qui n'a jamais réussi à retenir ses résidents.

Merci beaucoup.

Le président: Je vous remercie de nous avoir présenté la situation aussi clairement et succinctement. Si vous voulez bien rester quelques instants avec nous, je donnerai la parole à Bruce.

M. Lonsdale: Beaucoup de gens estiment, comme vous, que le gouvernement fédéral, par le ministère de la Main-d'œuvre, devrait essayer d'inciter les gens à se tourner vers des professions manuelles ou des métiers qualifiés. Il importe donc de présenter ces métiers sous une lumière beaucoup plus positive, car c'est leur réputation qui empêche beaucoup de jeunes de

[Texte]

an important fact. I think that point has been made to the committee on several occasions.

I know the Minister of Employment and Immigration is aware of that problem, and I am sure that is going to start to happen, because they are realizing it takes a little selling as well. We tend to promote lawyers and doctors and other kinds of university professions or post-secondary professions, and this is the kind of thing that has been hurting us in the past. I am probably a victim of that. I went into university too, instead of getting any particular trade. So I think that is a very relevant point.

The other point you made is something which I guess is in the craw of every member of Parliament and anybody who has ever dealt with the Canada Manpower centres, or Canada Employment Centres—they change the name every couple of years, maybe to create a new image or to create a semblance of activity or renewed thought in whatever minister is in charge at the time. There is a very poor image or poor perception of what the Canada Employment Centres are supposed to do and what they actually can do. That needs to have a great deal more clarification in the minds of myself and I think the business community.

Mrs. Robinson: Perhaps, too, some advertisement of what they are supposed to be doing in that field.

Mr. Lonsdale: I have seen business people—I am in a retail business as well . . .

Mrs. Robinson: So am I—not retail, but I hire.

Mr. Lonsdale: We find we have a very poor image of what functions and services Canada Employment Centres can actually provide. They seem to have had a very poor performance with business people.

Mrs. Robinson: May I interject for Thompson at this point? I am an employer, and I have been lucky enough to receive a number of federal grants; and I have always gone through the Canada Employment Centre, and they have been most helpful; but I am afraid the clientele that comes to register at Canada Employment centres are not the cream of the crop. The cream of the crop go around to employers to investigate job opportunities on their own. So it is not the cream of people who are coming to apply for grant applications, and that should be clarified.

• 1635

Mr. Lonsdale: That is basically all I have to say on that, Mr. Chairman.

The Chairman: Okay. Thank you, Bruce.

I guess one of the real advantages of a parliamentary committee's getting out of Ottawa and travelling across the country is that it brings to life the realities of difference that do exist, and I am interested in a couple of points you have made and would seek a little further clarification.

[Traduction]

les occuper. Vous n'êtes d'ailleurs pas le premier témoin qui nous mentionne ce facteur.

Je sais que le ministre de l'Emploi et de l'Immigration est conscient du problème et je suis certain que des mesures seront bientôt prises pour essayer de le résoudre, car le ministère est conscient du fait qu'il doit lui aussi faire un effort dans ce domaine. On fait beaucoup de promotion sur les professions d'avocat, de docteur, ainsi que sur toutes les professions universitaires, et cela nous a été très néfaste dans le passé. Moi-même, je suis probablement une victime de ce phénomène puisque j'ai fait des études universitaires au lieu d'essayer d'acquiescer un métier. Vos remarques à ce sujet étaient donc très importantes.

Un autre problème que vous avez mentionné, et dont tous les députés sont de plus en plus conscients, concerne l'image des Centres de la main-d'œuvre ou des Centres d'emploi du Canada. Le nom en est d'ailleurs changé régulièrement, pour essayer d'en améliorer l'image publique ou d'y intéresser un peu plus le ministre responsable. J'aimerais que vous me donniez plus de précisions sur ce que pensent les entreprises de ces centres.

Mme Robinson: Peut-être devraient-ils commencer par faire plus de publicité sur le rôle qu'ils sont censés jouer dans ce domaine.

M. Lonsdale: Comme je suis moi-même dans le petit commerce, j'ai vu . . .

Mme Robinson: Moi aussi. Je ne suis pas dans le commerce mais j'ai des employés.

M. Lonsdale: Je sais donc que les petites entreprises sont fort mal informées des services que peuvent rendre les Centres d'emploi du Canada. C'est pourquoi leurs résultats semblent être aussi minces.

Mme Robinson: Si vous me le permettez, j'apporterai des précisions sur la situation particulière à Thompson. Je suis moi-même un employeur et j'ai eu la chance de recevoir un certain nombre de subventions fédérales. J'ai toujours utilisé le Centre d'emploi du Canada, qui a toujours été des plus utiles à mon égard. Cependant, je crois que les gens qui s'inscrivent aux Centres ne sont pas les plus intéressants, car ceux-ci se débrouillent tout seuls pour trouver des emplois. Ce n'est donc pas la crème de la crème que peut offrir le Centre d'emploi.

M. Lonsdale: C'est tout ce que je voulais dire là-dessus, monsieur le président.

Le président: Très bien. Merci, Bruce.

L'un des bienfaits de ces voyages des comités parlementaires est que les députés peuvent entrer en contact direct avec la réalité, telle qu'elle existe dans les différentes régions. Je voudrais donc avoir certaines précisions sur la situation dans votre région.

[Text]

We have had testimony in cities that efforts to get a work-study program started, where people go to school part of the time and work part of the time, run into considerable resistance from employers; that they are not willing to go along with that. Is there a community dynamic in the north, a sense of togetherness?

Mrs. Robinson: We have that program going on in Thompson right now. But I think you will find, probably—and I am just guesstimating—I know in Thompson it is for the student that is not achieving in the regular academic field, so they are put into this type of training program. It is a lesser program for children to attain, and I think this is where the public relations has to come into it, that it is a very viable type of training for them; that they are going to go out and get the jobs while that kid that went through high school and has his Grade 12 is not going to get anything. I think that is where the publicity must come in, that these kids are really achieving, and that they are not to be made to feel like second-class citizens. It is working in Thompson. There are many employers like us who take these children into our firms. I happen to run a Y.W.C.A.

• 1640

The Chairman: That is a unique kind of firm relative to some others. But it is working? There is this kind of attitude on the part of . . .

Mrs. Robinson: It is working for most here in Thompson.

The Chairman: Okay. Another barrier which in cities we would get as testimony relates to your statement that they would not be paid at the union scale.

Mrs. Robinson: You would get that resistance here in Thompson as well. Right now the co-operative type of student that we have gets no pay at all, so we are getting free labour. That is not really fair to the child, and it is certainly wonderful for a non-profit association such as my own. But it is not fair to the child who is doing the work of a paid employee. But you would have great resistance to unions over that.

The Chairman: The unions themselves, in terms of their political structure and their need to protect members' interests, would resist this kind of work-study program if it included some differential wage provision.

Mrs. Robinson: I would suspect so because the City of Thompson is under union contract, and they have difficulty hiring children for summer work projects under union scale. So I would imagine that would be a very difficult or a negotiating point that they would have to come to an agreement on if it was to come into this community on a paid wage.

Mr. Lonsdale: May I just pursue that point? There has been a lot of talk recently about the minimum wage and how it affects the hiring practices of businesses, particularly the smaller businesses. Have you had any input from your mem-

[Translation]

Tout d'abord, des témoins nous ont dit, dans plusieurs villes, que les programmes de formation mixte c'est-à-dire scolaire et professionnelle, font généralement face à une résistance considérable de la part des employeurs. Est-ce la même chose dans le nord?

Mme Robinson: Nous avons un programme de ce genre à Thompson, actuellement, mais, si vous analysez les participants, je suppose, bien que je n'en sois pas certaine, que vous constaterez que ce sont généralement ceux qui n'ont pas beaucoup de succès à l'école qui ont recours à ce type de programme. Il est généralement moins difficile d'y obtenir de bons résultats et je pense que c'est précisément dans ce domaine qu'il faudrait faire un effort de relations publiques, pour montrer aux gens que la formation offerte n'en est quand même pas moins très valable. En effet, ces élèves peuvent ensuite trouver du travail alors que les enfants qui vont jusqu'en 12e année ne trouvent pas facilement d'emploi après. La publicité du ministère devrait donc insister sur les résultats concrets de ces élèves, afin que l'on n'ait plus l'impression que ce sont des citoyens de deuxième catégorie. A Thompson, ce programme marche très bien. Il y a beaucoup d'employeurs qui engagent ces jeunes, dans leurs entreprises. Dans mon cas, je dirige le Y.W.C.A.

Le président: C'est là une entreprise assez spéciale. Quoi qu'il en soit, vous dites que le programme marche bien?

Mme Robinson: En général, oui.

Le président: Très bien. Un autre obstacle dont des témoins nous ont parlé, dans les villes, concerne le fait que les salaires ne correspondraient pas aux échelles syndicales.

Mme Robinson: Vous entendrez dire la même chose à Thompson aussi. De toute façon, actuellement, l'élève de formation mixte que nous engageons ne reçoit pas de salaire du tout. Il s'agit donc d'une main-d'œuvre gratuite. Cela n'est probablement pas juste pour l'élève mais c'est évidemment merveilleux pour une association bénévole telle que la mienne. Cela dit, ce n'est pas juste pour l'enfant qui fait le travail d'un employé normal. Cependant, si l'on agissait autrement, il y aurait une forte résistance de la part des syndicats.

Le président: Vous pensez qu'à cause de leur structure politique et des intérêts de leurs membres, les syndicats s'opposeraient à ce type de programme mixte, s'il y avait une différence de salaire?

Mme Robinson: Je le pense. La ville de Thompson elle-même, qui a des employés syndiqués, a du mal à recruter des jeunes en dessous du barème syndical, pour des emplois d'été. Je suppose donc que ce serait encore plus difficile pour des emplois normaux. Peut-être faudrait-il qu'il y ait des négociations à ce sujet.

M. Lonsdale: Puis-je poursuivre sur le même sujet? Nous avons beaucoup entendu dire, récemment, que le salaire minimum aurait un impact négatif sur les pratiques de recrutement des entreprises et, notamment, des petites. Quelle est donc

[Texte]

berishp as to their feelings with respect to higher minimum wages or lower minimum wages?

Mrs. Robinson: I have been the Executive Director of the Y.W.C.A. here in Thompson for eight years so I have gone through many increases in minimum wage. We have always found it best to pay the employee and charge it back to the person who is purchasing the service. That is the only way you can go.

Mr. Lonsdale: So it is not affecting employment; it is just affecting prices.

Mrs. Robinson: It is just affecting prices. Things will just go up higher.

Mr. Lonsdale: That is all I have.

The Chairman: Thank you very much.

Mrs. Robinson: You are very welcome.

The Chairman: Ms. Lou Erickson? I might just mention while our next witness approaches the microphone that the official record of our meeting can get very jumbled up if two people speak at once. So I will ask all witnesses who are going to appear, to kindly wait before making a statement to make sure that the red light is on, and that no one else is talking. Sometimes your light will be on and mine will be on also, but if I am talking, please be patient and then you will have your turn. Ms. Erickson.

Ms. Lou Erickson (Director, Thompson Crisis Centre, Manitoba): Thank you, I am here to give you my comments and observations on behalf of women as we see them coming through the Crisis Centre and also women in general that I have spoken with.

First of all, I think that child care services are inadequate in Thompson to enable most women to go out and get training or jobs. I think that not too much can be done for our women in general until day-care facilities can be improved.

Second, many women are unable to obtain the necessary skills required for some jobs as the training mechanisms are not readily accessible in Thompson. I do not understand why there is a community college in The Pas, for instance, rather than in Thompson, or why there is not one in Thompson as well. I would therefore recommend that such facilities be seriously looked at for Thompson if you are concerned with women in skilled occupations for this area.

• 1645

As far as employment opportunities for this region, I am wondering, would not a tanning industry or fish-canning industry, which would employ many people, be feasible projects to be looked into? I would wonder why it would not be more economical to have goods here rather than transporting them to the south.

I would also like to mention one of the projects that the Crisis Centre is applying for through the Canada Community

[Traduction]

l'opinion de vos membres au sujet de ce salaire minimum? Devrait-il être augmenté ou diminué?

Mme Robinson: Il y a huit ans que je dirige le Y.W.C.A. de Thompson, ce qui fait que j'ai connu beaucoup d'augmentations du salaire minimum. Nous avons toujours constaté que la meilleure chose à faire est de payer l'employé comme il faut et de transférer le coût sur la personne qui achète le service. C'est la seule méthode pratique.

M. Lonsdale: Donc, cela n'affecte pas l'emploi mais uniquement les prix?

Mme Robinson: C'est cela. Les choses coûtent plus cher.

M. Lonsdale: C'est tout ce que je voulais savoir.

Le président: Merci beaucoup.

Mme Robinson: Il n'y a pas de quoi.

Le président: Madame Lou Erickson? Peut-être pourrais-je mentionner, en attendant que le prochain témoin s'installe, que le procès-verbal des réunions risque d'être très confus si deux personnes parlent en même temps. Je demanderai donc aux témoins qui veulent prendre la parole d'attendre que la petite lumière rouge de leur microphone soit allumée et que l'orateur précède en ait terminé. Plusieurs lumières rouges peuvent être allumées en même temps mais il faut attendre que l'autre ait fini. Madame Erickson.

Mme Lou Erickson (directrice du Centre d'aide de Thompson, Manitoba): Merci, monsieur le président. Je viens ici pour vous faire part de mes commentaires et observations au nom des femmes qui utilisent le Centre d'aide de Thompson et, également, au nom de toutes les femmes avec qui j'ai l'occasion de discuter.

Tout d'abord, je pense que les services de garderies d'enfants de Thompson sont inadéquats et ne permettent pas à la plupart des femmes d'obtenir une formation professionnelle ou même un emploi. Je crois que l'on ne pourra jamais faire grand-chose pour améliorer la situation des femmes tant que l'on n'aura pas amélioré les systèmes de garderies d'enfants.

Deuxièmement, beaucoup de femmes ne peuvent pas obtenir la formation professionnelle nécessaire pour occuper certains emplois car les services de formation ne sont pas facilement disponibles, à Thompson. Par exemple, je ne comprend pas pourquoi il y a un collège communautaire au Pas alors qu'il n'y en a pas à Thompson. Pourquoi n'y en aurait-il pas un deuxième à Thompson? Je recommanderai donc que l'on envisage sérieusement de créer de tels équipements à Thompson, si l'on veut que les femmes aient accès à des emplois qualifiés, dans leur région.

En ce qui concerne les possibilités d'emploi de la région, je me demande pourquoi on ne pourrait pas y créer des entreprises telles que des tanneries ou des sociétés de traitement du poisson, qui emploieraient beaucoup de main-d'œuvre. Ne serait-il pas plus économique de fabriquer les produits ici même, plutôt que de transporter des produits bruts vers le sud?

Je voudrais également mentionner un projet pour lequel le Centre d'aide a fait une demande au gouvernement fédéral,

[Text]

Services Project by the federal government. It is to employ two life skills workers to train the mainly unemployed native women who come into Thompson to get away from an intolerable situation in the outlying communities. These people need guidance, education and direction in how to live in an urban community. We are having a real problem with the rental agencies being reluctant to rent to some because they lack the necessary life skills to live in rented premises. The life skills trainers would also encourage their clients to seek employment, and again the problem of day care facilities would be present as these women often have many children. Many are single mothers. Hopefully, the life skills trainers would be so helpful that these people would not be evicted, as has been happening in the past, and whereby they have no alternative but to go back to the bad situations they came from and to repeat the vicious cycle of battered-wife abuse, alcohol abuse, and/or overcrowding, all of which, as you would know, in the meantime costs a lot of money to governments.

The Crisis Centre has also applied for a grant through the Canada Community Development Project for a shelter for victims of family violence. Such a shelter is needed for northern Manitoba as the incidents of abuse are very high. These women and children need support from each other for the crisis period they are experiencing. We are finding that the victims of family violence end up going back because the necessary support is lacking in many cases and is still costing a lot of money along the way. That is all I have.

The Chairman: Thank you very much. You are the briefest of the lot so far. Could I pass to Mr. Lonsdale?

Mr. Lonsdale: I don't really have too much to say. I think the need for more support services is becoming increasingly evident, not just in terms of providing a way for the individual to get into a job situation where somebody can look after their children in the daytime, but also for training purposes because it becomes difficult, particularly for women with children, to be able to get into a training program, more so even if they have to leave the municipality or the area they are in and travel some place else. That brings us to the question of the training allowance that is given to the individual. A lot of people have indicated that the training allowance is totally inadequate, and I am sure that you would echo those kinds of remarks, or would you? Have you had any experience with the difficulty related to the level of allowance or subsidy that is given to your clients who seek training programs?

Ms. Erickson: Yes, you seem to be understanding very well what I am meaning to say, that would be a problem for training for women because the training facilities are outside of Thompson, as it is now, and day care facilities are still a problem.

[Translation]

par l'intermédiaire du Projet des services communautaires du Canada. Notre projet occuperait deux spécialistes de formation à la vie active, qui aideraient essentiellement des femmes autochtones au chômage à venir à Thompson pour quitter des situations intolérables dans les communautés éloignées. Ce sont là des personnes qui ont besoin d'être orientées et dirigées pour s'adapter à la vie dans les centres urbains. Nous constatons, par exemple, que les agences de location hésitent beaucoup à louer quoi que ce soit à ces personnes, car elles ne sont généralement pas suffisamment adaptées pour vivre dans des appartements loués. Nos employés les encourageraient donc à chercher du travail et, encore une fois, il faudrait faire face au problème des garderies d'enfants, puisque ces femmes ont souvent beaucoup d'enfants. Beaucoup sont en plus des mères seules. Idéalement, avec l'aide de nos employées, ces femmes ne se feraient pas expulser de leurs appartements, comme cela s'est déjà produit dans le passé, et ne seraient donc pas obligées de retomber dans les situations très difficiles dont elles se sont échappées, situations qui sont caractérisées par le cycle infernal des maris qui les battent, de l'excès d'alcool, de la surpopulation. Comme vous le savez, tout cela coûte déjà beaucoup d'argent aux gouvernements.

Le Centre d'aide a également demandé une subvention au Projet de développement communautaire du Canada afin de trouver une résidence pour les victimes de violences familiales. Une telle résidence serait nécessaire dans le nord du Manitoba, où il y a beaucoup de cas d'excès de ce genre. Pendant ces périodes de crise, ces mères et enfants ont besoin de se soutenir, les uns les autres. Or, nous constatons que les victimes de cette violence retournent dans leur famille parce qu'elles manquent des mesures de soutien nécessaires, ce qui, encore une fois, coûte beaucoup d'argent. C'est tout ce que je voulais dire.

Le président: Merci beaucoup. Jusqu'à maintenant, c'est vous qui avez été la plus brève. Je donnerai la parole à M. Lonsdale.

M. Lonsdale: Je n'ai pas beaucoup de questions à poser. Je crois qu'il est de plus en plus évident que des services de soutien sont nécessaires, pas seulement pour s'occuper des enfants afin que les personnes puissent trouver du travail mais aussi pour donner une formation professionnelle car ces personnes ont beaucoup de difficulté à acquérir une formation, surtout lorsqu'il s'agit de femmes ayant des enfants. Ceci nous amène donc à la question de l'allocation à la formation donnée aux particuliers. Beaucoup de gens nous ont dit que cette allocation est absolument inadéquate et je suppose que vous partagez cet avis. Avez-vous fait face à des problèmes résultant de l'insuffisance de cette allocation?

Mme Erickson: Oui; vous semblez comprendre très bien ce que je veux dire. Les femmes qui veulent obtenir une formation professionnelle ont beaucoup de mal à le faire car les équipements sont situés à l'extérieur de Thompson et elles n'ont pas accès à des garderies d'enfants.

[Texte]

Mr. Lonsdale: Other than that, I think you have expressed some views and echoed some concerns of a lot of groups that have come before us. Eventually most of the stuff will start to see some light and impress upon the members of the committee, and hopefully upon the people who make the final decisions, that these kinds of things are going to have to be looked at. That is all I have to comment on, Mr. Chairman.

The Chairman: I just have a couple of quick questions that relate more to your position in the community and the experiences rather than the direct testimony you have given us. We have heard on other occasions that there is considerable employer resistance to hiring women in non-traditional occupations. I think that is, in our minds, fairly clearly established for southern regions of the country. Given the climate of the north, if women had trade skills that were nontraditional, if they were perhaps carpenters or backhoe operators and had the credentials, do you feel there would be employer resistance in this area? Or are the labour shortages that exist, and the other climate that exists, sufficient to break down some of those barriers? Is the situation different here from what it might be in the more southern parts of Canada?

• 1650

Ms. Erickson: I think the opportunity would be better for women in the north in those types of trades. I know that there is a female auto painter, which you do not see too often, and there is a welder in Thompson working for Inco. I think it would be easier for women, in those types of trades, to be hired.

The Chairman: So the climate of acceptance would seem to be better.

Ms. Erickson: I think so.

The Chairman: Of the training opportunities that do exist in your region—I think we have heard testimony to indicate that they are not sufficient, but there are some—do you feel that there is a sense of discrimination towards women in terms of equal access to training opportunities?

Ms. Erickson: I do not know that I could tell you.

The Chairman: You do not have anecdotal experiences with some of the women who have come into the centre. Okay.

Ms. Erickson: No.

The Chairman: Thank you very much.

Mayor Don MacLean and Mr. Victor De Cambra. It looks as though we have the briefest of briefs.

Mr. Victor S. De Cambra (Personnel Administrator, City of Thompson): Victor De Cambra; Mayor MacLean had to leave, he was hoping to be back but he has not made it yet.

It is a very brief brief and I hope to be a lot briefer myself. I was asked yesterday morning to look at this subject, and I could really only look at it from my knowledge of our own organization, and briefly of some other organizations, having been up here in Thompson a little over a year.

[Traduction]

M. Lonsdale: A part cela, je crois que certaines de vos préoccupations reflètent des déclarations qui ont déjà été faites par d'autres témoins que nous avons entendus. J'espère que plus les députés entendront parler de ces choses, plus ils seront incités à les examiner de près et à y chercher des solutions. C'est tout ce que je voulais dire, monsieur le président.

Le président: Je n'ai que quelques brèves questions à poser, concernant plus votre expérience personnelle que votre témoignage d'aujourd'hui. Nous avons déjà entendu dire que les employeurs hésitent beaucoup à engager des femmes, pour occuper des emplois non traditionnels. Cela est tout à fait vrai dans les régions du sud du pays. Est-ce la même chose dans le nord? Considérant votre climat, des femmes ayant des compétences non traditionnelles, c'est-à-dire, par exemple, pouvant diriger de la machinerie lourde, feraient-elles face aux mêmes difficultés? La pénurie de main-d'œuvre qui existe dans votre région serait-elle suffisante pour que les employeurs ne s'arrêtent pas devant de tels obstacles?

Mme Erickson: Pour ce type de métiers, je pense que les possibilités d'emploi pour les femmes sont meilleures dans le nord. Je sais qu'il y a actuellement à Thompson une femme qui peint des automobiles, ce que l'on ne voit pas très souvent, ainsi qu'une femme qui fait de la soudure, pour Inco. Je crois donc qu'il serait plus facile aux femmes qui ont ce type de compétence de trouver du travail dans le nord.

Le président: Vous croyez donc qu'elles seraient généralement mieux acceptées?

Mme Erickson: Oui.

Le président: Nous avons entendu dire que les possibilités de formation existant dans votre région ne sont pas suffisantes mais, cela étant, pensez-vous qu'il y a en plus une discrimination qui s'exerce à l'égard des femmes, lorsqu'elles veulent obtenir une formation professionnelle?

Mme Erickson: Je ne le sais pas.

Le président: Vous ne connaissez pas de femmes qui vous aient fait part de telles difficultés? Très bien.

Mme Erickson: Non.

Le président: Merci beaucoup.

Je donnerai maintenant la parole au Maire Don MacLean et à M. Victor De Cambra. J'ai l'impression que votre mémoire est également très bref.

M. Victor S. De Cambra (Administrateur du personnel, Ville de Thompson): Je m'appelle Victor De Cambra. Le maire MacLean a dû partir. Il espérait revenir à temps mais il n'est pas encore là.

En effet, notre mémoire est très courte et j'espère que ma présentation le sera encore plus. Comme c'est hier matin que l'on m'a demandé d'examiner ce sujet, je n'ai pu le faire qu'en tenant compte de mes connaissances personnelles, dans la ville

[Text]

There are shortages in the trades as well as in plant operators and, in the summer months, heavy and light equipment operators. There are apprenticeship schemes operated by the city and some employers. Dealing with those, the tradesmen each year have to attend training sessions of six weeks in The Pas, Brandon or Winnipeg. This, we find, creates a hardship on the persons concerned in the area of expenses, as well as creating family problems connected with being away from home. My information is that in some cases there have been some family breakups as a result. As you know, it could happen; being away from home, maybe some people do not act in the same way as others in their reactions, and so on. We feel that that has affected the number of employees interested in becoming apprentices, employees who are semi-skilled tradesmen in many of these jobs.

To take care of that, as well as the general situation of a lack of skilled trades and the higher skilled occupations and operator training, we have recommended that either the federal or federal and provincial governments consider a vocational training centre in Thompson, where these employees could do their theoretical training and where high school students who have the qualifications and aptitude could, as is done in a lot of other places, come into these schools at an early age and have an apprenticeship. We have suggested that this be done in co-operation with the business community and the city administration. What we meant by this is that the business community and the city could organize it. I would not like to go into the details of this, being new to a lot of this, but I know how it works in other areas where I have operated. If it is decided to have a three-year apprenticeship program for these high school students or other people who may have the qualifications and aptitude to join the school, input from the business community and the city would be to undertake to have them with their organizations do their practical training. Something could be worked out as to how this could be done financially. I know others have presented their thoughts on this. I think it is very necessary.

• 1655

What I find seems to be lacking, from checking on it, are training facilities for higher education and training in the fields of trades. I am talking of a similar level to ONC and HNC levels of the British trades. It is our opinion that we should address ourselves to training if we want our unemployed work force to fill the vacancies that we have now in the skilled sector and in the higher-skilled occupations. I see it as a long-term solution in this respect to get these schools going.

Again, there was talk earlier on about the turnover if an employee becomes skilled and becomes more mobile. This is true, but if we really attack the training as we should, this would only be true at the start of the training to a certain extent, because I believe the more people we have trained in skills for the jobs, the more they would settle into areas and you will find after a few years you will have a more stable force, that they would not be as mobile as they would be if you

[Translation]

de Thompson et dans les autres organisations que j'y ai connues, depuis un an.

Dans notre ville, nous connaissons des pénuries dans certains métiers manuels ainsi que, l'été, dans le domaine des opérateurs de machinerie lourde et légère. Certains programmes d'apprentissage sont offerts par la ville et par certains employeurs. Selon ces programmes, les ouvriers doivent participer à des sessions de formation de six semaines au Pas, à Brandon ou à Winnipeg. Cela leur cause évidemment des difficultés financières, ainsi que des problèmes familiaux. D'après mes informations, il est arrivé que certaines familles en soient même arrivées à se séparer. Cela n'avait rien de surprenant. De ce fait, nous pensons que certains employés qui seraient intéressés à suivre ces cours refusent de le faire.

Afin de faire face à ce problème et pour remédier à la pénurie générale d'employés qualifiés ou hautement qualifiés, nous recommandons que le gouvernement fédéral, seul ou en collaboration avec les gouvernements provinciaux, envisage de créer un centre de formation professionnelle à Thompson, qui permettrait à ces employés d'obtenir une formation professionnelle théorique ainsi qu'aux élèves du secondaire ayant les aptitudes nécessaires de participer à des programmes d'apprentissage, comme cela se fait dans beaucoup d'autres régions. D'après nous, cela devrait se faire en collaboration avec le secteur privé et la municipalité. Je ne voudrais pas entrer dans les détails aujourd'hui mais je sais que cela pourrait marcher, car je l'ai constaté dans d'autres régions. Si un tel centre offrait un programme d'apprentissage de trois ans, pour les élèves du secondaire et les employés ayant les aptitudes nécessaires, les entreprises et la municipalité seraient disposées à s'engager à les recruter pour leur donner une formation pratique. Je pense qu'un tel mécanisme serait très utile et je sais que d'autres témoins vous ont parlé de son financement éventuel.

En fait, ce dont nous manquons le plus, ce sont des systèmes de formation pour l'enseignement supérieur et pour les métiers. Je veux parler ici d'une formation équivalente aux niveaux ONC et HNC du système britannique. Ce n'est en effet que si elle reçoit une formation adéquate que notre main-d'œuvre pourra occuper les postes actuellement vacants, exigeant des compétences très poussées. Assurer cette formation serait donc, pour nous, une solution à long terme.

Tout à l'heure, un témoin a parlé du taux de roulement des employés qui reçoivent une formation professionnelle et qui deviennent donc plus mobiles. Cela est vrai mais, si nous organisons la formation comme il le faut, l'effet de cette mobilité pourra être limité car, lorsqu'ils auront obtenu une formation pour occuper un certain poste, les ouvriers auront tendance à s'installer dans une zone géographique donnée. Au bout de quelques années, on se retrouvera donc avec une

[Texte]

did not have the training, did not have the people, and had only a small input into it, then people will move to better areas because there is a shortage in every area. I feel that if we did take care of this on a long-range basis in all areas in Canada, the movement would not be so great after a while. Again, this is something, in my opinion, we all have to do even though sometimes we train and others reap the benefit of our training.

There are some other areas, too, other disciplines in the technical and management fields where higher education is lacking. A vocational school system could be developed to take care of areas such as accounting, purchasing and even personnel, and other areas, in not only Thompson but other areas. There are shortages and we have seen recently people brought from the U.K. to fill vacancies not far from here. If we had such a school set-up in Thompson, I am sure the people in those areas would be more willing to come to Thompson to do their training than to travel all the way to Winnipeg or Brandon or other areas where you can go for this sort of training. So, I think there is a great need for starting out with a vocational school that will take care of tradesmen at that level and build on it so that you will have a school that has reached the level where you could get not only training in the higher levels of technical training in the trades but also could branch off into other training at a higher level, and we require that, this will keep the people in the north, in the north.

• 1700

I was informed that we should include this because I understand there was a comment made recently about equal opportunity employers up here.

The city has shown the way. With respect to the question asked a little while ago. This summer we did employ in this city a number of female employees and tried to encourage them to take jobs that until last summer were male jobs—driving small equipment and that sort of thing. There were students as well as adults.

The Chairman: Thank you, Mr. De Cambra.

Just for a matter of public record, I am interested in your affirmative action principle that you used last summer. Was your experience with employing women in these non-traditional occupations a positive one? Did they succeed in those occupations?

Mr. De Cambra: Yes, we would do it again next summer.

The Chairman: You will probably do it again next summer. All right.

Mr. De Cambra: If they are interested, yes.

The Chairman: Another comment. If the mayor comes back at some later point and would like to add to this, please let us know and we would proceed that way.

Mr. Lonsdale: do you have questions?

Mr. Lonsdale: No.

The Chairman: I have one other question. You are recommending here, and I think you speak eloquently of the need for a training facility of some kind to better serve the residents of

[Traduction]

main-d'œuvre active plus stable, grâce aux effets à long terme de la formation professionnelle. Donc, si l'on organisait cette formation dans le cadre d'une stratégie à long terme, sur le plan national, la mobilité de la main-d'œuvre ne serait pas un facteur très important. La formation est de toute façon quelque chose d'essentiel, même si ce sont parfois d'autres qui en tirent avantage.

Il existe également des lacunes, sur le plan de la formation, aux niveaux technique et de gestion. Un réseau d'écoles professionnelles pourrait donc être organisé pour enseigner la comptabilité, les politiques d'achat, la gestion du personnel, et cetera, pas seulement à Thompson mais aussi dans d'autres régions. Il y a en effet des pénuries dans ce domaine, qui ont amené récemment des entreprises de la région à recruter du personnel qualifié en Grande-Bretagne. Je suis sûr que si nous avions des écoles de ce genre à Thompson, beaucoup de jeunes de la région les utiliseraient, car cela leur éviterait d'aller jusqu'à Winnipeg, Brandon ou ailleurs, pour obtenir ce type de formation. Il me paraît donc essentiel de créer une école professionnelle qui commencera à donner des cours au niveau des métiers puis évoluera vers une formation de plus en plus spécialisée et technique. Une telle école permettrait aux résidents du nord de se former dans le nord.

Je vais maintenant aborder le problème de l'égalité des chances, suite à certains commentaires qui ont été faits à ce sujet.

Notre ville a joué un rôle de pionnier dans ce domaine puisque, cet été, elle a engagé un certain nombre de femmes et a essayé de les encourager à occuper des postes qui avaient toujours été réservés aux hommes, jusqu'alors. Il s'agissait, par exemple, d'opérer de la machinerie légère. De plus, les personnes concernées étaient aussi bien des étudiants que des adultes.

Le président: Merci, monsieur De Cambra.

J'aimerais tout de suite obtenir des précisions sur votre programme d'action affirmative. En effet, votre expérience de recrutement de femmes, dans ces métiers non traditionnels, a-t-elle été positive?

M. De Cambra: Oui, nous referons la même chose l'été prochain.

Le président: Vous referez la même chose? Très bien.

M. De Cambra: Si elles sont intéressées.

Le président: Si le maire revient au cours de la séance et veut ajouter quelque chose sur ce sujet, nous lui donnerons la possibilité de le faire.

Monsieur Lonsdale, avez-vous des questions?

M. Lonsdale: Non.

Le président: J'en ai une autre. Au cours de votre présentation, vous avez réclamé, de manière très éloquente, la création d'un centre de formation pour mieux répondre aux besoins des

[Text]

this community and the surrounding area. One of the ideas that emerged in Saskatchewan was a mobile training facility—a network of mobile facilities rather than a fixed facility, and that seems to be your proposal here. I wonder if you might comment on that. Would it be better to have a fixed facility? Would that meet the needs of the people in this region better or would a mobile training facility have more utility?

Mr. De Cambra: A mobile facility, to my limited knowledge, would meet the short-term needs. We would like a mobile facility here in Thompson, and Lynn Lake, and other areas where we have tradesmen that need training. That I think, in the short-term could be an answer and would prevent people from having to travel to do their theoretical training.

But for the long term—I am suggesting we have got to train for the future, we have to train people on a three-year basis with more intensive training, in the hope that people will move on to be qualified engineers from here. That they will be able to work up to the ONC and HNC and then perhaps go on for a degree, which would mean moving away from here for long periods. To get a degree you would then have to go to university for a short while if we did get something along the lines of the British system. In the British system, after you get your apprenticeship you then, depending on how well you have done, within a year or two do your ONC and then you go for another year for your HNC. That is a fairly highly qualified engineer. Some people do not even know where to go, to try a university to qualify. This is what we need to take care of, because there is a shortage of qualified engineers throughout Canada. If you read the *Globe and Mail* every day . . .

The Chairman: You read the *Globe and Mail* in Thompson?

Mr. De Cambra: Yes.

The Chairman: That is interesting sir, to find out.

Maybe one other brief comment. We are trying to look ahead in the decade of the eighties. You have been sitting with us since the start of the meeting today, I think. Many situations have been described to us, and do you think in the absence of much change in public policy that the situations will get worse? Do you think that shortages will increase? Do you think the economy is going to expand or stay relatively static?

Mr. De Cambra: In northern Manitoba?

The Chairman: Specifically in Thompson and the areas surrounding it. Do you have a sense . . . we have come from Prince Albert and Saskatoon in the last two days, and there is a sense of optimism and excitement about rather rapid economic growth. Some people, at least, believe they have to double the size and skills of their labour force in the decade ahead. I am just wondering, from your perspective as someone who works in the city and handles building permits and things of this kind, what you are looking for.

Mr. De Cambra: In the foreseeable future, I think Thompson has just leveled out. We have to be looking for new industries and mining and that sort of thing to move up again. We have had a bit of movement in some of the areas of the north recently. I think those of us here in Thompson are

[Translation]

résidents locaux. Je vous dirai qu'en Saskatchewan, pour résoudre les mêmes problèmes, on a eu recours à des centres de formation mobiles. Cela semble correspondre à votre proposition. Qu'en pensez-vous? Pensez-vous qu'un centre mobile pourrait mieux répondre aux besoins de tous les résidents de la région?

M. De Cambra: D'après moi, un centre mobile répondrait aux besoins à court terme. Ainsi, nous pourrions l'utiliser à Thompson, à Lynn Lake ou ailleurs, lorsque des ouvriers ont besoin d'un complément de formation. Par contre, pour obtenir une formation théorique, les ouvriers devraient toujours aller dans un centre fixe.

En outre, pour le long terme, nous devrions prévoir des périodes de formation intensive de trois ans, dans l'espoir que ceux qui en bénéficieraient pourront, ultérieurement, devenir ingénieurs, par exemple. Ainsi, ils pourraient obtenir une formation de niveaux ONC et HNC, dans notre région, puis se rendre dans une université pour obtenir un diplôme supérieur. Le système serait donc parallèle au système britannique selon lequel, après une période d'apprentissage, l'élève obtient le niveau ONC en un an ou deux ans puis le niveau HNC l'année suivante. A ce moment-là, il est devenu un ingénieur ayant des qualifications relativement élevées. Au Canada, nous avons une pénurie d'ingénieurs qualifiés et nous devons donc essayer d'y remédier en organisant un système de ce genre. Certaines personnes ne savent même pas où aller pour suivre des cours. Si vous lisez le *Globe and Mail* . . .

Le président: On lit le *Globe and Mail* à Thompson?

M. De Cambra: Oui.

Le président: C'est intéressant à savoir.

Vous savez que notre Comité doit examiner la situation pour les années 1980. Puisque vous êtes présent depuis le début de la séance d'aujourd'hui, vous avez entendu plusieurs témoins nous décrire les situations locales. Pensez-vous que celles-ci risquent d'empirer gravement si les gouvernements ne modifient pas radicalement leurs politiques? Pensez-vous que les pénuries de main-d'œuvre s'aggraveront? Pensez-vous que notre économie va se développer ou rester stable?

M. De Cambra: Dans le nord du Manitoba?

Le président: A Thompson et dans la région environnante. Je vous pose cette question parce que ces deux derniers jours, à Prince-Albert et Saskatoon, nos témoins se sont montrés très optimistes quant à la croissance économique de leur région. Certains estiment que les besoins en main-d'œuvre qualifiée y doubleront, dans la décennie à venir. Puisque vous travaillez pour la ville de Thompson, vous devez avoir une bonne idée de l'activité économique de la région, par les permis de construction, par exemple, et je voudrais donc vous demander comment vous envisagez l'avenir.

M. De Cambra: Je pense que la ville de Thompson arrive au terme d'une période de stabilisation. Nous nous attendons à une nouvelle période d'expansion, dans le secteur de l'industrie minière, par exemple. Les résidents de Thompson sont donc

[Texte]

optimistic. My understanding is that we have come to a certain peak and then leveled out and are slowly getting up. As to how fast that movement will be is difficult for me to say at the present time.

The Chairman: On the horizon at this point nothing abrupt at any rate, in the short term?

Mr. De Cambra: Nothing abrupt in the short term that I am aware of. I do not know if the politicians have any ideas on it; I am an appointed official.

The Chairman: We thank you very much for coming forward.

Mr. De Cambra: I was only made aware of this yesterday, and I do not know if the committee is interested, but if we would like to expand or record any of these and send them in, you said up to what date?

The Chairman: At the moment the parliamentary mandate expires on December 19. We must file a final report by that date. I think in the absence of an extension, any information received much after December 1 would probably be too late for inclusion.

Mr. De Cambra: I will discuss it and see if we want to expand on anything.

The Chairman: Thank you very much. Sonny Ballantyne. You do not have to sit at that one chair; you can pick another one if you like. We can all change seating slightly.

Mr. Sonny Ballantyne (Employment Co-ordinator, Keewatin Tribal Council): Mr. Chairman, my name is Sonny Ballantyne. I am the Employment Co-ordinator for Keewatin Tribal Council. I would like to extend a welcome to you and your committee to Thompson.

The concerns I have, quite a bit has been said already by Mr. Murphy and Mr. Cowan. The number one concern I have is unemployment. The unemployment situation should be looked at, and emphasis should be placed to have more native people employed in the big industries and in the private sector. Job openings in our area should not be filled by people from Newfoundland and Britain when there is at least 80 per cent unemployment on our reserves. I represent 18 reserves. I think one has to look at the picture of—and I will just name for an example—the town of Leaf Rapids where I mined for four years—I am a miner and have been a miner for about 12 to 13 years—where you have 55 per cent of the work force from Newfoundland and 12 or 13 per cent who are native people; and there is 60 to 70 per cent of unemployment in all our native communities, on the average. That tells you that something is wrong, that something is not working.

• 1710

My understanding, the way I feel right now, is that the hiring practices of the industries are discriminatory by design, the way it is set up as such. They ask for skilled workers; that is what they say. In reality, what happens is that they send all these skilled miners that come to work in the mines on training—these so-called skilled workers—on how to mine, how to blast, how to drive. These are so-called skilled labour-

[Traduction]

assez optimistes. Quant à savoir si cette expansion sera rapide ou non, il est très difficile de le dire, aujourd'hui.

Le président: A court terme, vous ne prévoyez donc aucune expansion brutale?

M. De Cambra: Non, rien ne me permet de le croire. Cela dit, je ne suis qu'un fonctionnaire municipal et les élus de la région ont peut-être un avis différent là-dessus.

Le président: Merci beaucoup d'être venu témoigner aujourd'hui.

M. De Cambra: Comme ce n'est qu'hier que j'ai été prévenu de cette comparution, je n'ai pas eu le temps de préparer un mémoire très complet. Si nous voulons vous envoyer un document plus étoffé, jusqu'à quand pourrions-nous le faire?

Le président: Notre mandat exige que nous déposions notre rapport final le 19 décembre. Donc, à moins que cette date ne fasse l'objet d'une prolongation, toute information reçue après le 1^{er} décembre nous parviendra probablement trop tard.

M. De Cambra: Très bien. Nous verrons avec le maire s'il y a lieu de vous envoyer un texte complémentaire.

Le président: Merci beaucoup. Je vais maintenant donner la parole à Sonny Ballantyne. Veuillez vous avancer et prendre place à la table des témoins.

M. Sonny Ballantyne (coordonnateur de l'emploi, Conseil tribal de Keewatin): Monsieur le président, je m'appelle Sonny Ballantyne et je suis le coordonnateur de l'emploi pour le Conseil tribal de Keewatin. Je voudrais vous souhaiter la bienvenue à Thompson.

M. Murphy et M. Cowan ont déjà abordé certains des sujets qui m'intéressent directement. Celui qui me préoccupe le plus est celui du chômage. Il est très important que les grandes entreprises du secteur privé prennent les mesures nécessaires pour recruter plus d'autochtones. Ainsi, les postes vacants dans notre région ne devraient pas être dotés par des gens de Terre-Neuve ou de Grande-Bretagne, alors que nous avons un taux de chômage d'au moins 80 p. 100 sur certaines de nos réserves. Je dois vous dire tout de suite que je représente 18 réserves indiennes. Pour vous donner un exemple concret, je vous parlerai de ma situation personnelle, puisque j'ai travaillé dans une mine de Leaf Rapids, pendant quatre ans. En fait, je travaille dans les mines depuis 12 ou 13 ans. Cela dit, à Leaf Rapids, 55 p. 100 de la main-d'œuvre viennent de Terre-Neuve et 12 ou 13 p. 100 seulement sont des autochtones. Or, nous avons en moyenne 60 à 70 p. 100 de taux de chômage dans les communautés autochtones. Il est donc évident qu'il y a là quelque chose qui est fondamentalement vicié.

Selon moi, les pratiques de recrutement des entreprises privées sont volontairement discriminatoires. En effet, les entreprises réclament des ouvriers qualifiés, dans leur publicité. En fait, ce qui se passe, c'est qu'elles commencent par donner la formation adéquate aux ouvriers qu'elles recrutent, alors qu'ils sont censés être déjà qualifiés. C'est ainsi que

[Text]

ers. And this happens in the three main mining towns we have here; the companies are Hudson Bay Mining, Sherritt Gordon and Inco.

I could probably go on a lot more on statistics but I am on a tight schedule also. I am just new at this job: I have only been here a week and a half; so if there is anything I might not be able to answer, it is because of that.

Another concern is the transportation subsidy. There should be a subsidy in the shipping of material to the north and the transporting of raw materials to the south.

Housing: there should be a program established whereby the outlying communities are encouraged to use natural resources—timber—to build their own houses when they have all the resources right in their back yard.

Raw material processing: the companies dealing in raw materials should be encouraged to process their raw materials in the north and some assistance should be given to them.

Fire protection: a very important issue, with all the fires we have had up north this summer. There should be an elite fire brigade established, composed of native people to fight forest fires in Manitoba. Also, funds should be made available to Indian communities to form their own fire safety programs.

Training: there should be moneys available to have training programs at the community level, thus preparing people to fill jobs that are opening up in our area. The training dollars should be directed towards requirements as seen by the local Indian people: the chief and council getting to the grass roots people.

• 1715

At this time, I would like to say that training programs which are designed in Winnipeg or Ottawa are certainly not meeting the needs of the people in northern Manitoba. I think the community should have more local control. If any money is being legislated for job creation, the people should have more control of it to generate economic and employment strengths.

The Port of Churchill: the facilities available at Churchill should be utilized and we should look at the spin-offs that can be made available to communities situated on the Bay line.

Roads: some emphasis should be placed on building all-weather roads to our outlying communities, thus opening up areas of economic viability.

Tourism: some assistance should be made available to people who want to go into the tourism industry.

Trapping: more help should be given to native people in utilizing the fur industry and the possibility of processing the raw materials in the north should be looked at.

[Translation]

fonctionnent les trois grandes sociétés minières de la région, c'est-à-dire Hudson Bay Mining, Sherritt Gordon et Inco.

Je pourrais probablement vous donner des statistiques très complètes là-dessus mais je dois dire que je n'occupe mon poste que depuis une semaine et demie et que je n'ai donc pas toutes les informations nécessaires. S'il m'arrive de ne pas pouvoir répondre à certaines de vos questions, ce sera à cause de cela.

Outre le problème du chômage, nous estimons qu'il devrait y avoir un système de subventions pour le transport de produits vers le nord et de matières premières vers le sud.

En ce qui concerne le logement, il devrait y avoir un programme permettant aux collectivités locales d'utiliser leurs ressources naturelles, c'est-à-dire leur bois, pour construire leurs propres maisons.

Les entreprises privées devraient être incitées à transformer sur place les matières premières qu'elles utilisent, afin de créer des emplois dans le nord. Une aide devrait leur être accordée à cet effet.

En ce qui concerne la lutte contre les incendies, ce qui est un sujet très important, comme l'ont démontré tous les incendies de forêt de cet été, une brigade de pompiers d'élite devrait être constituée au Manitoba, composée d'autochtones. De plus, des crédits devraient être mis à la disposition des collectivités indiennes, pour qu'elles organisent leurs propres programmes de lutte contre les incendies.

En ce qui concerne la formation professionnelle, des crédits devraient être mis à la disposition des collectivités locales, pour qu'elles aient leurs propres programmes de formation, afin de permettre à leurs résidents d'occuper des emplois locaux. Ce devraient être les responsables indiens locaux, c'est-à-dire les chefs de bandes et les conseils de bandes, qui devraient avoir le contrôle de ces crédits, afin qu'ils puissent les consacrer aux besoins réels, tels qu'ils les connaissent.

Je tiens à dire que les programmes de formation conçus à Winnipeg ou Ottawa ne répondent manifestement pas aux besoins des populations du nord du Manitoba. Il est donc essentiel de ramener le contrôle de ces programmes au niveau local. Si le gouvernement débloque des crédits pour la création d'emplois, ce sont les responsables locaux qui devraient en assumer la gestion, afin de développer les économies locales.

En ce qui concerne le port de Churchill, il faudrait que son utilisation entraîne des retombées économiques pour les collectivités environnantes.

Des routes utilisables à toute période de l'année devraient être construites vers les collectivités éloignées, afin d'assurer la viabilité économique de nouvelles zones géographiques.

Ceux qui veulent se lancer dans l'industrie touristique devraient recevoir une aide adéquate.

En ce qui concerne le piégeage, les autochtones devraient recevoir plus d'aide pour exploiter l'industrie de la fourrure et transformer localement cette ressource naturelle de leur région.

[Texte]

Fishing: the fishing industry in the north should be encouraged, and again, the processing of the raw materials should be done in the north.

Logging: the outlying communities should be assisted in the establishment of their own sawmills.

Economic development fund: an economic development fund should be established such that native people can tap into it to develop their resources and economic development projects; for example stores, laundromats, construction outfits, tourism, et cetera.

Airlines: the airlines servicing the outlying communities should be encouraged to provide safe and adequate services.

Communications: Manitoba Telephone System should be encouraged to provide better services to all northern communities.

Television: the broadcasting companies should be obligated to provide additional channels to the communities and should be of northern content.

Government services: the provincial and federal governments should have more native people in their work forces and holding senior management positions. Native groups should participate in all discussions pertaining to northern Manitoba issues. The Department of Indian and Northern Affairs should have a deputy minister based in Thompson to address the concerns of the native people and have a direct link to headquarters in Ottawa.

Wildlife domestication: funds should be made available for studies of domestication of moose, caribou, et cetera for local needs and possibly marketing the product.

Electricity: moneys should be made available for communities for the possibility of harnessing their river systems for hydro and electric power for their own needs.

In conclusion, I would like to see a resolution that would interpret the employment needs of the local people. This process could be initiated and acted upon by the native people in this region.

I probably could have had more, but as I said, I did not have enough time.

The Chairman: Thank you, Mr. Ballantyne. I hope you will stay with us for a few more minutes, because there are things you have raised which I think you can help us understand. I will turn the microphone over to Mr. Lonsdale now.

Mr. Lonsdale: I do not have anything at this point.

The Chairman: He is going to let me start, for a change.

The world is complex sometimes, but I think the information you started with out of your own experience in the mining industry and your assertion that companies are bringing unskilled people in, calling them skilled, and then turning them over to you—as one of a group, I imagine—for training

[Traduction]

L'industrie de la pêche dans le nord devrait être développée sur la base, encore une fois, de la transformation locale du poisson.

Les collectivités éloignées devraient recevoir une aide pour créer leurs propres scieries, afin d'exploiter leurs ressources en bois.

Un fonds de développement économique devrait être créé pour les autochtones, afin qu'ils puissent l'utiliser pour exploiter leurs propres ressources et réaliser leurs propres projets de développement, tels que des magasins, des laveries, des sociétés de construction, des entreprises de tourisme, et cetera.

Les sociétés aériennes desservant les communautés éloignées devraient être encouragées à fournir des services sûrs et adéquats.

Sur le plan des communications, la Société de téléphone du Manitoba devrait être encouragée à fournir de meilleurs services à toutes les collectivités du nord.

Pour ce qui est de la télévision, les sociétés de communications devraient être obligées de fournir des canaux supplémentaires aux collectivités du nord, pour la transmission de programmes à contenu local.

Pour ce qui est des services gouvernementaux, les gouvernements provincial et fédéral devraient employer plus d'autochtones, surtout au niveau des cadres. Les groupes représentant les autochtones devraient participer à toutes les discussions concernant les problèmes du nord du Manitoba. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord devrait avoir un sous-ministre basé à Thompson; ce sous-ministre, ayant des liens directs avec Ottawa, pourrait s'occuper directement des problèmes des autochtones locaux.

Il faudrait entreprendre des études sur la domestication des animaux sauvages, tels que l'orignal et le caribou, afin de répondre aux besoins locaux et, peut-être même, d'en envisager la commercialisation.

Sur le plan de l'électricité, des crédits devraient être mis à la disposition des collectivités locales pour la production d'énergie électrique à partir de leurs propres ressources hydrauliques.

En conclusion, j'aimerais que votre Comité adopte une résolution reflétant les problèmes d'emploi des populations locales. Ainsi, les autochtones de la région pourraient ensuite prendre les mesures nécessaires pour faire face à ces besoins.

J'aurais probablement pu vous faire une déclaration plus détaillée mais, comme je l'ai dit, je n'ai pas eu suffisamment de temps pour la préparer.

Le président: Merci, monsieur Ballantyne. J'espère que vous allez rester avec nous pendant quelques instants car nous voudrions vous demander certaines précisions. Je commencerai par donner la parole à M. Lonsdale.

M. Lonsdale: Je n'ai pas de question à poser pour l'instant.

Le président: Il me laisse commencer, pour une fois.

Je voudrais aborder, tout d'abord, le problème que vous avez soulevé, au sujet des pratiques de recrutement des entreprises minières. En effet, vous nous avez dit que les entreprises recrutent des ouvriers non qualifiés et en assurent la formation, alors qu'elles prétendent avoir besoin, dès le départ,

[Text]

purposes, is an important one for us to explore. If we go back to Mr. Cowan's presentation, one of the points he made which is consistent with my own experience in North America, and some of it outside of Canada, is the need to mold industry to the needs and experiences of the work force or the potential work force. Some different kinds of industrial arrangements might be required to help a particular potential labour-force group become more productive. There are examples in South Dakota of reservation industries. There is one in southern Alberta on the Blood Reserve where there have been some pretty concrete steps taken to bend the industry, if you like, a little bit in the direction of meeting the lifestyle that is important to the people, and so you get good retention rates instead of turnover rates. You get good productivity because the people are at work because they want to be and they are enjoying it.

• 1720

I am just wondering if maybe you could give us some sense of whether the people from your reservations or the reservations which you represent would really like to be employed in the mining industry as is presently exists. If the answer to that is at least a partial no, then how would the industry have to change? What recommendations might we make for industry to change a bit so that working there would become more attractive?

Mr. Ballantyne: I was looking at a stabilization program. The industries are aware of it. I don't know whether Inco is, but I know Hudson Bay Mining and Sherritt Gordon are. This is where you bring in 50 families to stabilize the work here in Thompson, in Leaf Rapids or wherever, where you would have a family counsellor looking after 10 families, and an area co-ordinator. It was all set up as such and made all common sense. We were looking at a budget of around \$850,000 to \$1 million for the first year. Going back again to a family of ten or eight, where it costs the government \$94,000 a year to keep them on welfare, the amount of money that would be saved by stabilizing them in the workforce, again it is the 16 hours off the job; it is not the eight hours on the job. We had this all fitted into this stabilization program. It made common sense, and maybe that is why they did not accept it, I don't know, but I think it is going to have to become that way and maybe through affirmative action of some sort.

The Chairman: Let us stay with this another second. I think you are assuming a little more knowledge on my part than I perhaps may have. When you are talking about stabilizing a family, you are suggesting that at the present time if somebody wanted to work in the mine, let's say it was a man, he would have to leave his family, come in and live in some kind of arrangement in the absence of his family.

Mr. Ballantyne: You would also have an area co-ordinator for the 10 families. They have a program set up as such in Leaf Rapids, called a TAWOW Program where they have, I think, 62 families in there and three or four counsellors. They are spreading themselves so thin to meet the criteria they have that they may as well not be doing anything for the families at

[Translation]

d'ouvriers qualifiés. Or, si j'en reviens à ce que nous disait M. Cowan et qui est d'ailleurs conforme à ma propre expérience, non seulement au Canada mais aussi aux États-Unis, il est maintenant nécessaire d'adapter les entreprises privées aux besoins de leur main-d'œuvre, actuelle ou potentielle. Il importe donc de trouver de nouvelles solutions pour aider certains secteurs potentiels de la main-d'œuvre active à être plus productifs. Il y a des exemples d'industries dans des réserves au Dakota du Sud. Il y en a une dans le sud de l'Alberta dans la Réserve Blood où certaines mesures concrètes ont été prises pour orienter si l'on peut dire l'industrie de façon à être conforme au style de vie qui est important à la population. Vous avez ainsi de bons taux de rétention au lieu de taux de roulement. Vous avez une meilleure productivité car les personnes qui travaillent le désirent et sont heureuses de travailler.

Je me demande si vous pourriez nous dire si la population de votre réserve ou des réserves que vous représentez aimerait vraiment être employée dans l'industrie minière telle qu'elle existe actuellement. Si la réponse est au moins un non partiel, alors comment l'industrie devrait-elle changer? Quelles recommandations pourrions-nous faire pour que l'industrie change et que pour les emplois y soient plus attirants?

M. Ballantyne: Je pense à un programme de stabilisation. Les industries en sont conscientes. Je ne sais pas si c'est le cas d'Inco mais je sais que Hudson Bay Mining et Sherritt Gordon en sont conscients. Il s'agit par exemple de faire venir 50 familles pour stabiliser le travail ici à Thompson, à Leaf Rapids ou ailleurs, d'avoir un conseiller familial qui s'occupe de 10 familles et un coordonnateur régional. Tout était prêt et avait du sens. Nous avions besoin d'un budget entre \$850,000 et un million de dollars pour la première année. Toujours en prenant une famille de 10 ou 8, lorsqu'il en coûte \$94,000 par année au gouvernement pour leur verser l'assurance-chômage, somme qui aurait été économisée en les stabilisant dans la population active, encore une fois il s'agit des 16 heures non passées au travail et non pas des 8 heures passées au travail. Tout était prévu dans ce programme de stabilisation. Ce programme avait bien du sens et c'est peut-être pourquoi il n'a pas été accepté. J'ai pourtant l'impression qu'il va falloir agir de la sorte.

Le président: Continuons à parler de ce sujet pendant quelques instants. Vous avez l'air de penser que j'en sais beaucoup sur cette question. Lorsque vous parlez de stabiliser une famille, vous suggérez qu'à l'heure actuelle si quelqu'un veut travailler à la mine, disons un homme, il devra quitter sa famille, et prendre des arrangements pour vivre sans elle.

M. Ballantyne: Il y aurait également un coordonnateur régional pour les 10 familles. Un tel programme était prévu à Leaf Rapids, programme appelé TAWOW et qui comprend je crois 62 familles et trois ou quatre conseillers. Ils se répartissent tellement afin de respecter les critères qu'ils feraient peut-être aussi bien de ne rien faire pour les familles. Je pense

[Texte]

all. This is where we had more detail with the stabilization program. I think that would be the first step to having a stabilized work force here in the mining industry.

I worked for the mining industry so long and I saw it time and time again. Just to go back, I have seen families come in without the proper counselling and without the proper coordinating. I could pretty nearly always say that guy is going to be here for two weeks, three months, two months, and it happens time and time and time again, and that is where it goes wrong.

The Chairman: In other words, we are really talking about a labour force which has lived in an isolated community in a band situation for however many years, 20 years, 30 years, 40 years, and you are abruptly asking them to come into a brand new situation in which they have to learn a set of work skills, and they are also supposed to be instantly comfortable in living in that new environment with those new neighbours, and this kind of thing. It will not work without bringing in a number of families at roughly the same time—people who know each other and have known each other—and providing a support system, instruction and so on. Is that what counselling means? Maybe I am just simply asking . . .

• 1725

Mr. Ballantyne: For example, let us say you take one Newfoundland family and you put them in a native settlement, the chances of their surviving are very slim, but if you put in five or ten, the chances of survival are better. Do you get the drift of what I am trying to say?

The Chairman: Yes.

Mr. Ballantyne: We are looking at 50 families; we are looking at maybe 100 families. If I had known about this sooner, I could have brought a copy of a stabilization program to show what it is all about. I can send it to you.

The Chairman: You can send anything to us, care of the House of Commons, and you do not need a stamp; we just do not guarantee how fast it will arrive.

Mr. Ballantyne: Okay.

The Chairman: That is an interesting concept which I do not think we have heard from anybody. In a sense, it is like moving part of a community to where the job is, but enough of that community with enough support that there is a good chance that it will stick and they will become happy there. You are reasonably sure in your own mind that, if that were well done, then the employer would end up with a work force that was worth training because they would not leave again.

Mr. Ballantyne: That is right.

The Chairman: They would stay; whereas people who are coming out of a non-Indian culture might come to get the training, but the minute they got the training, they might go to some place else.

Mr. Ballantyne: Even if they did quit . . . I quit at Inco; I worked for a couple of years with Hudson Bay Mining, and

[Traduction]

que la première étape serait d'avoir une population active stabilisée ici même dans l'industrie minière.

J'ai travaillé dans l'industrie minière très longtemps et je sais comment ça se passe. Pour en revenir à mes moutons, j'ai vu des familles venir sans les conseils adéquats et sans la coordination qui s'impose. Je pourrais presque toujours dire que le gars en question serait ici pour deux semaines, trois mois, deux mois, et cela se produit de temps à autre et c'est là que le bat blesse.

Le président: En d'autres termes, nous parlons d'une population active qui a vécu dans une communauté isolée dans une bande pendant un certain nombre d'années, 20 ans, 30 ans, ou 40 ans, et vous leur demandez soudainement de s'adapter à une toute nouvelle situation où ils devront apprendre de nouveaux talents. Ils sont d'autre part sensés se trouver très à l'aise dans ce nouvel environnement avec de nouveaux voisins, et cetera. Cela ne marchera pas si on n'amène pas un certain nombre de familles environ en même temps, des personnes qui se connaissent et si l'on ne leur fournit pas des moyens d'instruction, et cetera. Est-ce cela que vous entendez par conseils?

M. Ballantyne: Prenons le cas d'une famille de Terre-Neuve que vous installez dans un environnement indigène; leurs chances de survie sont très minces mais si vous installez cinq ou dix familles, les chances sont beaucoup plus élevées. Voyez-vous où je veux en venir?

Le président: Oui.

M. Ballantyne: Nous pensons à 50 familles, peut-être même à 100 familles. Si j'en avais pris connaissance un peu plus tôt, j'aurais amené une copie du programme de stabilisation pour vous montrer de quoi il en retourne. Je pourrais peut-être vous l'envoyer.

Le président: Vous pouvez nous envoyer tout ce que vous voulez aux soins de la Chambre des communes et ce n'est pas la peine de mettre un timbre. Nous ne garantissons toutefois pas la rapidité avec laquelle tout cela nous arrivera.

M. Ballantyne: D'accord.

Le président: Il s'agit là d'un concept intéressant et dont nous n'avons pas encore entendu parler. En fait, cela revient à déménager une partie d'une communauté où se trouvent des emplois, mais une partie suffisamment importante de cette communauté avec des moyens d'appui suffisants pour qu'elle ait une bonne chance de rester et d'être heureuse. Vous semblez certain que si tout cela est bien fait l'employeur finira par avoir une population active qui vaudra la peine d'être formée parce qu'elle ne partira pas.

M. Ballantyne: C'est exact.

Le président: Ces personnes resteraient alors que des personnes qui viennent d'une culture non indienne pourraient venir pour suivre une formation mais aussitôt la formation terminée elle pourrait partir ailleurs.

M. Ballantyne: Même si ces personnes portaient . . . J'ai quitté Inco en ce qui me concerne, et j'ai travaillé quelques

[Text]

then I went back to Sherritt Gordon for four years, but I still stayed in the North because this is where I come from; this is what happens to a lot of the miners.

The Chairman: Mr. Lonsdale?

Mr. Lonsdale: I have no questions.

The Chairman: Another idea which seems self-evident the minute you put it on this piece of paper was the creation of a forest fire-fighting group of native people. It strikes me that they would have some terrific natural advantages for that particular occupation, because of their familiarity with the land, the terrain, the difficulties with it, and so on. Is that an idea that has just come out of your own head? Has it been proposed to government at some level?

Mr. Ballantyne: As far as I know, it has not been. As I say, I have only been employed a short while—this is my second week—and we came up with this idea about the fire brigade. It made a lot of sense because of the amount of fires that we had here last summer. Pretty nearly the whole of northern Manitoba and Ontario were burning up.

The Chairman: It was happening in Alberta too and Saskatchewan. I think I remember also that in here you had some concept of domesticating wildlife. I guess I will ask the same series of questions. Is that an idea that is coming out of your own experience or is it one that has been around a while and has been proposed?

Mr. Ballantyne: My executive director and I got our heads together; it was just something that we came up together with. It makes sense.

The Chairman: It is practical from your experience and perspective. You are suggesting that there should be some research on it, and probably a consequence of that would ultimately be training. If you were really going to do it, probably there would be efficient ways of doing it. It seems to me to be a kind of long range idea which might have economic utility for the region.

• 1730

One other item that you dealt with was housing. I guess by implication you are saying that people are now building houses in the north with material imported from the south. Is that correct?

Mr. Ballantyne: Right.

The Chairman: And that is expensive?

Mr. Ballantyne: We have the material and the logs for building right in our own back yard. There should be a program set up to use it.

The Chairman: Where are the basic building materials, the structural materials, for reserve housing programs coming from? When you are building houses on reserves in the Keewatin area...

Mr. Ballantyne: The Keewatin Tribal Council.

[Translation]

années à la Hudson Bay Mining puis je suis retourné à Sherritt Gordon pour une période de quatre années mais je suis néanmoins resté dans le Nord parce que c'est là d'où je viens. C'est ce qui se passe dans le cas de nombreux mineurs.

Le président: Monsieur Lonsdale?

M. Lonsdale: Je n'ai pas de questions à poser.

Le président: Une des autres choses qui devient évidente dès que vous la mettez sur papier est la création d'un groupe d'indigènes pour lutter contre les incendies de forêt. Je me suis soudain rendu compte que cela aurait des avantages naturels énormes pour cet emploi particulier, du fait que ces personnes sont familières avec le terrain, ses difficultés, et cetera. Y avez-vous pensé? Est-ce que cela a été proposé au gouvernement à un niveau quelconque?

M. Ballantyne: Pas à ce que je sache. Comme je l'ai dit, je n'ai été employé que très peu de temps, ce n'est que ma deuxième semaine, et nous en sommes arrivés à cette idée sur la brigade des incendies. Cela a bien du sens car le nombre d'incendies que nous avons connus ici l'été dernier a été très élevé. Presque tout le nord du Manitoba et de l'Ontario étaient en feu.

Le président: C'est arrivé également en Alberta et en Saskatchewan. Je pense, si je me souviens bien, que vous avez eu ici certains concepts de la domestication de la faune. Je pense que je poserai la même série de questions. Est-ce une idée qui découle de votre expérience personnelle ou bien a-t-elle été proposée?

M. Ballantyne: Mon directeur exécutif et moi-même nous sommes penchés sur le problème et nous en sommes arrivés à cette idée. Cela a du sens.

Le président: Vous dites qu'il faudra faire quelques recherches dans ce domaine et l'on en arriverait peut-être éventuellement à la formation. Il existe de nombreuses façons d'y arriver. Un tel programme à long terme serait très utile du point de vue économique pour la région.

Vous avez également parlé du logement. Je pense que vous faites allusion aux nouvelles maisons qui sont bâties dans le nord avec des matériaux importés du sud. Est-ce exact?

M. Ballantyne: Oui.

Le président: Et cela revient-il cher?

M. Ballantyne: Nous avons les matériaux et le bois pour la construction ici même dans notre propre jardin. Il devrait donc y avoir un programme pour s'en servir.

Le président: D'où viennent les matériaux de construction de base, les matériaux pour les structures, et cetera, pour les programmes de construction de logements dans les réserves? Lorsque vous construisez des logements dans les réserves de la région de Keewatin...

M. Ballantyne: Le Conseil des tribus de Keewatin.

[Texte]

The Chairman: Yes. Are those boards, for instance, coming from the south or are they coming more from local . . .

Mr. Ballantyne: As far as I know from some of the reserves, most of the lumber is being brought in by tractor swings and, if need be, they bring them in only in the winter time; although a lot of it is hauled in in the summer if there are roads there.

The Chairman: So there has not been much effort on the reserves to use the natural resources right there and bring in some equipment for it.

Mr. Ballantyne: No. That is where your sawmills would come in being useful. It would be like killing two birds with one stone.

The Chairman: Mr. Lonsdale?

Mr. Lonsdale: With regard to the kind of housing that is being developed, is that a kind of pre-cut, pre-fabricated housing that you are getting. Or is it housing that is just stick built?

Mr. Ballantyne: Right now?

Mr. Lonsdale: Yes.

Mr. Ballantyne: Some of the houses that I have seen on a couple of the reserves are just summer cottages.

Mr. Lonsdale: Are they pre-fabricated?

Mr. Ballantyne: They are pre-fabricated.

Mr. Lonsdale: That is probably part of the problem. These plants which are producing these things—and I know that the Rural Native Housing Program sometimes tends to go to them because they tend to be cheaper and more easily transported; a host of things.

Mr. Ballantyne: Cheaper, yes. They look nice from the outside and then in two or three years, the house has deteriorated.

Mr. Lonsdale: That is one of the prohibiting factors to a locally-developed lumber mill, saw mill, home-builder supplier, because a lot of the construction in the case of the Rural Native Housing Program is made up of the pre-fabricated homes which are being built. That accounts for some of the problems.

The Chairman: Thank you, Mr. Ballantyne. If you have nothing further to say, I thank you for coming and taking the time.

Mr. Ballantyne: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Gerry Martin is next.

Mr. Gerry Martin (Employment Officer, Swampy Cree Tribal Council, The Pas Area, Manitoba): Mr. Chairman and associates, before I get into my presentation too far, I am much like other people who have come before you this afternoon and am not quite as well prepared as I had hoped to be. I received this invitation only about a week ago; it was very hard to get some feedback from your office in Ottawa on what the format should be and where it was and that sort of thing. Very difficult. I found out only yesterday.

[Traduction]

Le président: Oui. Est-ce que le bois par exemple vient du sud ou bien de la région.

M. Ballantyne: A ce que je sache il vient de certaines des réserves. La plupart du bois est amené par tracteur et s'il le faut ils le font venir en hiver. La majorité est transportée par route durant l'été.

Le président: Ainsi, pas beaucoup d'efforts ont été faits dans les réserves pour se servir des ressources naturelles qui s'y trouvent et faire venir l'équipement nécessaire.

M. Ballantyne: Non. Et c'est là que vos scieries seraient utiles. Cela reviendrait à faire d'une pierre deux coups.

Le président: Monsieur Lonsdale?

M. Lonsdale: En ce qui concerne le genre d'habitations construites, s'agit-il d'habitations préfabriquées ou bien d'habitations construites sur place?

M. Ballantyne: Actuellement?

M. Lonsdale: Oui.

M. Ballantyne: Certaines des maisons que j'ai vues dans des réserves sont simplement des chalets d'été.

M. Lonsdale: S'agit-il de maisons préfabriquées?

M. Ballantyne: Oui.

M. Lonsdale: C'est là probablement une partie du problème. Les entreprises qui fabriquent de telles maisons . . . et je sais que le Programme de logement pour les ruraux et les autochtones a tendance à faire appel à ce genre de maisons car elles sont moins chères et peuvent être plus facilement transportées.

M. Ballantyne: Moins chères, oui c'est certain. Elles sont très bien vues de l'extérieur mais dans deux ou trois ans elles seront complètement détériorées.

M. Lonsdale: C'est l'un des facteurs qui empêchent la mise en place d'une scierie locale, d'un fournisseur de matériaux de construction car la plupart des constructions dans le cas du Programme de logement pour les ruraux et les autochtones sont faites à partir de maisons préfabriquées.

Le président: Merci, monsieur Ballantyne. Si vous n'avez rien d'autre à dire, alors je vous remercie d'être venu nous parler.

M. Ballantyne: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Gerry Martin, c'est à vous.

M. Gerry Martin (Agent d'emploi, Conseil de la tribu Swampy Cree, The Pas Area, Manitoba): Monsieur le président et les membres du Comité, avant de commencer mon exposé j'aimerais préciser que je suis comme la plupart des autres personnes qui se sont présentées devant vous cet après-midi. Je ne suis pas aussi bien préparé que je l'espérais. Je n'ai reçu mon invitation il y a une semaine seulement et j'ai donc eu des difficultés pour obtenir des renseignements de votre bureau à Ottawa sur la façon dont je devrais présenter mon exposé, et cetera. Je n'ai eu des réponses qu'hier seulement.

[Text]

There is one other thing I would like to know. Mr. Bruce Lonsdale, are you the M.P. from Timiskaming? You are the former mayor of Cobalt?

Mr. Lonsdale: Cobalt.

Mr. Martin: Yes. I had the pleasure of working with you when you were ousted in the last election. I worked in north-eastern Ontario in fact, I am from there originally. I worked for several years with the native organization, Treaty Number 9 which you are probably familiar with.

I can also see from some of the discussion this afternoon that the committee really is not too familiar in great detail with the developments in Indian Affairs; I do not mean just the department's affairs but with Indian communities in general in the north and in Canada. So you are at some disadvantage.

• 1735

I was asked, basically, to talk in generalities, because of the nature of your invitation—it had said, more or less, that we would have to try to address ourselves to the critical skill trades and the more highly skilled occupations, which you are going to be reporting on.

When I look at the term "critical skill trades" critical by whose terms? I will give you an example: We consider the need for qualified and experienced medical personnel in the north to be a critical need for our northern communities. However, Parliament may view critical in another way, and it may not be what we see. If you have been up north here for awhile, all across the north, I hope you have had an opportunity to listen to some of the native communication programs, what goes over the air, what we listen to. As I drove up this morning, I was listening to the plight of the chief himself at Indian Lake. He was complaining about not having a nursing staff or anything like that; they lost a band member because he had a heart attack and had to wait several hours before help could come to take him out, and there was serious damage. This is not unfamiliar, even in northern Ontario, Saskatchewan and Alberta. It is the plight of native people generally in northern areas across Canada.

In view, from the native perspective of critical skills is that they are those trades and skills necessary to meet the needs of the communities from which the native population comes. Some bands, however, are at a higher level of development than others, who may still be struggling with the more basic levels of development, as an example, just getting a good band council that is knowledgeable and responsible, and even having a good band staff to go with it.

However, there are other bands that are much more developed and are looking at more innovative and creative schemes and ideas. Saskatchewan is a good example of this, as well as Ontario. Unfortunately, Manitoba and Alberta are a bit behind the times, along with Quebec and some other places, but Saskatchewan and Ontario have always been outstanding in leading the way in developments in native affairs.

Higher skilled occupations: That depends; again, looking at it from our point of view, we wish to diversify the present

[Translation]

J'aimerais savoir une chose. Monsieur Bruce Lonsdale, êtes-vous le député de Timiskaming? Êtes-vous l'ancien maire de Cobalt?

M. Lonsdale: L'ancien maire de Cobalt.

M. Martin: Bien. J'ai eu le plaisir de travailler avec vous lorsque vous avez été défait à la suite des dernières élections. J'ai travaillé dans le nord-est de l'Ontario, d'où je viens. J'ai travaillé pendant plusieurs années avec l'organisation autochtone, Treaty Number 9, dont vous êtes probablement familier.

Je me suis aperçu à la suite de discussions de cet après-midi que le Comité n'est pas très au courant de ce qui se passe aux Affaires indiennes. Je ne veux pas dire seulement avec les affaires du ministère mais avec les communautés indiennes en général dans le nord et au Canada. Vous avez donc là un désavantage.

On m'a demandé en fait de parler en général en raison de la nature de votre invitation qui disait plus ou moins d'essayer de discuter des corps de métiers spécialisés et des emplois les plus spécialisés sur lesquels vous allez faire un rapport.

Lorsque je me penche sur l'expression «corps de métiers spécialisés», je me demande comment qualifier le terme «spécialisé». Je vous donnerais un exemple: Nous considérons le besoin de personnel médical expérimenté et qualifié dans le nord comme un besoin critique pour nos communautés du nord. Cependant, le Parlement a peut-être une autre idée sur la question qui n'est pas nécessairement la nôtre. Si vous avez eu l'occasion de passer quelque temps ici même dans le nord, j'espère que vous aurez écouté certains des programmes de communications autochtones qui sont diffusés. Au volant de ma voiture ce matin j'ai entendu le chef d'Indian Lake se plaindre qu'il n'avait pas de personnel infirmier. La tribu a en effet perdu un membre à la suite d'une crise cardiaque; il avait dû attendre plusieurs heures avant qu'on lui porte secours. Cette situation n'est pas unique même dans le nord de l'Ontario, en Saskatchewan et en Alberta. C'est ce que reproche en général la population autochtone des régions du nord du pays.

Il existe des corps de métiers et des habiletés nécessaires pour faire face aux besoins des communautés d'où vient la population autochtone. Cependant, certaines bandes en sont à un niveau de développement plus avancé que d'autres qui elles en sont toujours aux étapes premières de développement, par exemple essayer d'obtenir un bon conseil de bande qui soit responsable et même avoir un bon personnel de la bande.

Il existe cependant d'autres bandes qui sont beaucoup plus avancées et se tournent vers des programmes plus innovateurs et créatifs. La Saskatchewan fournit un bon exemple, de même que l'Ontario. Malheureusement, le Manitoba et l'Alberta prennent un peu de l'arrière, de même que le Québec et certains autres endroits; la Saskatchewan et l'Ontario ont montré la voie à suivre.

Emplois plus spécialisés: Cela dépend encore une fois. Nous désirons diversifier les bases économiques actuelles de nos

[Texte]

economic bases that exist in our communities, which are primarily the seasonal and traditional occupations that do not require a great number of more highly skilled personnel. In many of our communities, we have put too many of our own eggs in one basket, in terms of being dependent on a primary source of income for most of the labour force within that community. This also is reflected in the high rates of seasonal unemployment.

This can be seen in some of the communities I work with, and is borne out in the data recorded in the report to Mr. Munro—I do not know whether you have seen this one, it is the most recent report and has in it a lot of data and information. I am still digesting it and trying to see how it fits into the communities we have. It is very general and yet it is also very specific in some areas.

The survey shows that improvements and inroads are being made in dealing with the high levels of Indian unemployment. It also shows what may have happened through the past decade. I like to reflect on this, had this task force been around 10 years ago, the nature of our presentations to the task force would have been, give us independence and give us a voice and a say. Ten years ago, native groups were just struggling to get a voice in Parliament, some kind of recognition, and were asking for authority.

Mr. Lonsdale: Do you mean that the struggle is over?

Mr. Martin: By no means, no, it is not over. What has been borne out in the survey, and I agree with it, is that through this past decade we have become administrators of our own people, rather than being totally dependent on the Department of Indian Affairs and other agencies to administer our affairs and make decisions that affect our very lives—and this includes Manpower. However, this has only been the beginning of a change in the native population in general. We are now looking forward to the next decade and are strategizing where we may address self-sufficiency and, in doing so, decrease our high levels of unemployment by employing our own people where possible and, furthermore, train the upcoming generations, which will be entering the labour force, and there is going to be a great influx within the next decade, as projected by this report. We have a small baby boom: we don't have the large baby boom that the rest of Canada has, but we do have a slight number of young people who are going to be coming into the labour force very soon. And unless the causes of unemployment and employment strategies and economic development are tied into our future planning, we are just going to swell the levels of unemployment within our reserves.

• 1740

We want to train these young people to enter into the labour force to continually meet our communities' needs and to fit into the northern labour force and what it has to offer in terms of employment. Some of my colleagues from the Keewatin Tribal Council outlined some of the things they would like to do. The previous speakers outlined some of the many problems we have to deal with.

[Traduction]

communautés qui reposent principalement sur des emplois traditionnels et saisonniers qui ne nécessitent pas un grand nombre d'employés hautement qualifiés. Dans la plupart de nos communautés, bien trop souvent nous avons mis tous nos œufs dans un même panier et c'est pourquoi la plupart de la population active de cette communauté est tributaire d'une source de revenu primaire. On s'en rend bien compte en constatant les taux de chômage saisonniers élevés.

La situation est la même dans certaines des communautés avec qui je travaille comme le démontrent les données du rapport remis à M. Munro. Je ne sais pas si vous avez eu l'occasion de le lire puisqu'il est très récent mais il renferme de nombreuses données. Je suis encore en train de l'analyser et j'essaie de voir s'il convient à nos communautés. C'est un rapport très général et pourtant à certains endroits très spécifique.

L'enquête démontre que l'on constate des améliorations dans le règlement du problème du chômage élevé chez les indigènes. Il décrit également ce qui s'est passé au cours des dix dernières années. J'aimerais justement ajouter que si votre groupe de travail avait existé il y a dix ans, nous aurions dit à ce groupe donnez-nous notre indépendance et donnez-nous une voix que l'on entendra. Il y a dix ans, les groupes autochtones luttait pour essayer d'obtenir une voix au Parlement, une certaine reconnaissance et des pouvoirs.

M. Lonsdale: Voulez-vous dire par là que la lutte est finie?

M. Martin: Aucunement, non elle n'est certainement pas finie. Ce que veut dire l'enquête, et je suis d'accord sur ce point, c'est qu'au cours des dix dernières années nous sommes devenus des administrateurs de notre peuple au lieu d'être totalement dépendants du ministère des Affaires indiennes et d'autres organismes pour gérer nos affaires et prendre des décisions qui concernent nos vies, et cela touche également la main-d'œuvre. Ce n'est que le début d'un changement dans la population autochtone en général. Nous planifions maintenant les dix prochaines années et dressons des plans pour devenir autosuffisants, et en agissant ainsi diminuer nos taux de chômage élevés en employant notre population chaque fois que possible et qui plus est en dispensant une formation aux générations à venir qui entreront dans la population active. N'oublions pas, comme le prévoit ce rapport, qu'au cours des dix prochaines années un très grand nombre de personnes entreront dans le marché du travail. Nous connaissons une petite explosion démographique, certes inférieure à celle que connaît le reste du Canada mais nous avons un certain nombre de jeunes personnes qui vont entrer dans le marché du travail très bientôt. Aussi, si nous ne planifions pas certaines stratégies en matière d'emploi le niveau de chômage que nous connaissons dans nos réserves ne fera qu'augmenter.

Nous voulons donc former ces jeunes personnes pour qu'elles entrent dans le marché du travail et qu'elles fassent de façon permanente face aux besoins des communautés et pour entrer dans la population active du nord et répondre aux demandes d'emplois. Certains de mes collègues du Conseil de la tribu Keewatin ont précisé certaines des choses qu'ils désiraient faire. Les personnes qui ont pris la parole avant moi ont

[Text]

What we look at is not really making some new and innovative thing, but let us look at what is available and what exists here in the north. The northern industries of fishing, trapping and guiding, which are seasonal occupations mostly and traditional in the way of Indian viewpoint, are all right, but many of our people are not working to their full capacity or taking advantage of diversifying their sources of income. We are looking at the industries that are in the north which are primarily resource-based, mining and lumbering, and the government agencies which have always been here. In looking at their employment policies, do they have a native-entry policy? I agree with the gentleman who referred to Manitoba Hydro because I worked at Gillam at the time, about 10 years ago, and I can remember how poorly the Fox Lake people were treated. They weren't even recognized as employable people. I was an import, brought in from Winnipeg along with thousands of other people. But those people were sitting there and were not given jobs at all. If they were, they were just given a shovel and put down in the pits.

We are talking about career counselling, economic development, human development and employment strategies. We do not see these things as separate problems to be dealt with with separate solutions, but rather a situation that demands co-operation and not viewed, as in the past, as job creation versus economic development, which gets the bigger chunk of the dollar, and which one has precedence and priority. And this has always come from Ottawa or Winnipeg. In short, any development schemes by either level of government or related agencies cannot be done without involving the people of the north.

I want to reflect just briefly from our employment strategy which we are just in the process of developing and finalizing. Unemployment existing on Indian reserves can best be described as chronic, seasonal and disguised unemployment. Strategies must reflect and attempt to deal with these types of unemployment. Any job creation attempt should be of a long-term nature and tied to the economic base of all communities. To continue with short-term, band-aid programs to deal with chronic unemployment is unacceptable and detrimental to the native people living on reserves

• 1745

Now, we have viewed the statistics and data available to us from Manpower about how much money has been spent through LEAP, OFY, Canada Works Local Initiatives Programs and it is a fair amount of money. What we have to show for it are a few skating rinks, some roads, the odd band hall, and small things like that, but it has not really come to grips with developing any long-range employment schemes or anything that would keep our people employed for a long period of time.

[Translation]

souligné certains des nombreux problèmes que nous devons régler.

En fait, nous ne voulons pas faire quelque chose de nouveau ou d'innovateur mais tout simplement nous demandons qu'on nous laisse nous pencher sur ce qui existe dans le nord. Les industries de la pêche, de la chasse et du tourisme qui offrent des emplois saisonniers et traditionnels du point de vue des autochtones sont parfaites, mais la plupart des membres de notre population ne travaillent pas à pleine capacité et ne tirent aucun avantage de la diversification de leurs sources de revenus. Nous nous penchons sur les industries qui se trouvent dans le nord et qui ont un rapport avec les ressources naturelles, industries minières et forestières, et les organismes gouvernementaux qui s'y trouvent depuis toujours. Est-ce que ces organismes ont des politiques d'emplois concernant l'embauche d'autochtones? Je suis d'accord avec la personne qui a parlé de l'Hydro-Manitoba car je travaillais à Gillam à l'époque, soit il y a environ dix ans, et je me rappelle à quel point la population de Fox Lake était maltraitée. Ces personnes n'étaient même pas considérées comme pouvant être employées. J'étais une sorte d'importé, puisque venant de Winnipeg parmi des milliers d'autres personnes. Mais les personnes qui étaient là sur place n'avaient elles aucune offre d'emploi. Les seuls emplois qu'on leur donnait consistaient à leur remettre une pelle entre les mains et à les mettre au fond des puits.

Nous voulons des stratégies en matière d'emplois, de conseils de carrières, de développement économique et humain. Tous ces problèmes ne doivent pas être réglés séparément; ils exigent une certaine coopération et ne doivent pas être considérés comme par le passé comme une position entre la création d'emploi et le développement économique. Ce genre de problèmes est toujours venu d'Ottawa ou de Winnipeg. En bref, aucun programme de développement mis au point par un niveau quelconque de gouvernement ou par des organismes gouvernementaux ne pourra être mis en application sans la participation de la population du nord.

J'aimerais parler brièvement de notre stratégie en matière d'emploi que nous mettons au point. Le chômage qui existe dans les réserves indiennes peut être décrit comme chronique, saisonnier et maquillé. Il faut donc que les stratégies traitent de ces genres de chômage. Toute tentative de création d'emplois devrait être à long terme et liée à la base économique de toutes les communautés. Conserver des programmes à court terme et d'aide aux bandes pour traiter des problèmes chroniques de chômage est inacceptable et nuisible à la population autochtone qui vit dans les réserves.

Nous avons étudié des statistiques provenant de la main-d'œuvre sur les sommes consacrées aux programmes PACLE, Perspective jeunesse et au programme d'initiatives locales dans le cadre de Canada au travail: ces sommes sont importantes. Tout ce que nous pouvons montrer ce sont des patinoires, quelques routes, quelques salles de danse et des choses de ce genre, mais cela n'a absolument rien à voir avec des programmes à long terme en matière d'emploi qui permettraient à notre population d'être employée pour une longue période.

[Texte]

As I said, we are now looking at the mining and lumbering industries to see if we cannot get our people employed in there and get them into areas of higher skill. We do not want to see our people just muck slinging and cutting trees. If that is where you can start, fine, but what about the next generation?

We try to encourage some of the younger people to consider being supervisors, managers and high-skill people. I do not know if they want to be die-tool people or anything like that, but we try to get them out of an attitude of thinking that they are only going to be able to be a labourer all their life. It is detrimental to their development if they think that way and if they buy the stereotype image that it is all they are capable of. I am an example, as well as many younger native people, that we can be educated and learn new skills and be trained to do many things.

However, we are very transient still. We get very handsome offers from government agencies, if you open your mouth, the government wants to buy you off or hire you. However, I think I do more good working with native organizations than I would if I worked with the government.

With or without the government's help, we at the Swampy Cree Tribal Council must try, at all cost, to bring our people up to the standard of living as that enjoyed by the rest of the Canadian population. We plan to go after more employment officers who do counselling, data collection, and strategy with the band councils, and possibly develop an economic development corporation. In Saskatchewan they have it and also in northern Ontario.

We found that the area of Treaty No. 9 was too big and the mode of operation that would be feasible and workable is something like at a tribal council level which deals with five or six communities in a geographic area that has the same sort of problems and same economic base, and using what financial resources they have to develop schemes for themselves. We cannot concern ourselves with the larger geographic problem that Canada has with employment and unemployment, but I just outline generally that what we are looking at is more local and regional.

But we do, however, feel that if we are to succeed it will take the co-operation of the several ministries and departments that are involved and have a mandate to be involved under the North Lands Agreement or through DREE to help us in whatever way, not necessarily financially but to use some of the expertise is what we are after now.

I think the Council of Crees of Quebec is a good example. They have no problem with money. They have got \$25 million to invest but they do not know how to invest it and they are looking for expertise. Unfortunately, we are not in the same position.

[Traduction]

Comme je l'ai dit, nous nous intéressons maintenant aux industries minières et forestières afin de savoir si notre population pourrait y être employée et la diriger dans des emplois plus qualifiés. Nous ne voulons pas que notre population se consacre exclusivement à la coupe des arbres. C'est très bien comme point de départ, mais alors que faire pour la prochaine génération?

Nous essayons d'encourager les jeunes à envisager des emplois de surveillants, de gestionnaires, et cetera. Nous essayons de leur faire comprendre qu'ils doivent adopter une autre attitude que celle de croire que tout ce qu'ils peuvent faire pendant leur vie c'est d'être de petits ouvriers. Il faut absolument qu'ils voient les choses différemment. Je suis l'exemple même ainsi que d'autres jeunes autochtones, prouvant que nous pouvons être éduqués et apprendre de nouveaux métiers et être formés pour faire de nombreuses choses.

Malheureusement, les organismes gouvernementaux ne nous font pas souvent des offres intéressantes, et si vous ouvrez la bouche pour dire quelque chose le gouvernement veut vous acheter ou vous engager. Je pense néanmoins faire davantage de bien avec des organisations autochtones que si je travaillais avec le gouvernement.

Avec ou sans l'aide du gouvernement, nous devons essayer au Conseil de la tribu Swampy Cree quels qu'en soient les coûts d'amener notre population au niveau de vie dont jouit le reste de la population canadienne. Nous avons l'intention de rechercher davantage d'agents d'emploi qui donnent des conseils, fournissent des données et des stratégies avec les conseils de bandes, et peut-être même de mettre au point une société de développement économique. Il en existe une en Saskatchewan et également dans le nord de l'Ontario.

Nous nous sommes aperçus que la région de Treaty N° 9 était trop grande et qu'il serait mieux d'avoir un conseil de tribu travaillant avec cinq ou six communautés dans une zone géographique ayant les mêmes genres de problèmes et base économique et se servant des ressources financières qu'elles ont pour mettre au point leurs propres programmes. Nous ne pouvons nous intéresser au plus grand problème géographique que connaît le Canada avec les emplois et le chômage, tout ce que je veux dire c'est que nous nous intéressons en général aux problèmes plus locaux et régionaux.

Cependant, nous nous rendons bien compte que si nous voulons réussir nous aurons besoin de la collaboration de plusieurs ministères et nous devons disposer d'un mandat pour participer en vertu de la North Lands Agreement et par l'intermédiaire du MEER pour nous aider de quelque façon que ce soit et pas nécessairement d'un point de vue financier à faire appel à une certaine expertise.

Je pense que le Conseil des Crees du Québec est un bon exemple. Il n'a aucun problème financier. Il a quelque 25 millions de dollars à investir mais ne sait pas comment les investir et il a donc besoin d'expertise. Malheureusement, nous ne sommes pas dans la même position.

[Text]

[Translation]

• 1750

But in closing, I guess what I would like to say is that our attitude has changed towards employment, and our attitude would be that we do not want any more bead and leather work or government hand-outs. What we want is to work and we want to feel good about ourselves because we feel we can work and support ourselves, just like anybody else, you know. I think that is all I wish to say.

The Chairman: Thank you, Mr. Martin. Articulate and well presented.

I will turn the mike over, first of all, to Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: I think there is a whole host of questions that we pursued at great length in terms of the Indian problem with training and upgrading and the management of their own affairs to some extent with the Federation of Saskatchewan Indians. I think it would be somewhat of a repetition, but they have made some very valid points and I am sure that you would concur with a lot of their statements with respect to the need for upgrading programs, training programs and those kinds of things.

The economic development thing is something that is... you say in the earlier part of your comments that you are starting to get some of the autonomy that you wanted, whereas the Federation of Saskatchewan Indians are saying they do not have any autonomy whatsoever, and that everything they want to do and the plans they have are all dependant on the Department of Indian Affairs and Northern Development, dependant on Canada Employment Centres, dependant on DREE, dependant on the provincial government. What they are asking for, in essence, is a form of, I would suspect, self-autonomy to run their own affairs and to develop their own projects.

But there is one point they made, and I think you alluded to it briefly—the question of supervisory or managerial positions. What we are talking about are not managerial or supervisory positions in the mines or in the lumber companies or in the stores, but just to get them the training to manage and supervise the bands' affairs themselves.

Mr. Martin: Any of us who have ever worked with any of the LEAP projects, the O.F.Y. projects, just getting somebody at a band level to supervise and do the books properly is a great task by itself. We have no shortage of remedial labour, but getting people with managerial skills—yes—and keeping them in the community with some incentives for rising in the community and some financial incentives is very difficult. They go out of the community when they have trained and they have had enough. They go to good jobs and there go your managerial skills. We have no continuum for training young people and people to get those managerial skills.

Mr. Lonsdale: Do you consider that probably to be the highest priority in terms of a concentrated effort, in terms of upgrading and manpower retraining or educational programs...

Mr. Martin: Yes. I...

Mr. Lonsdale: ...towards some kind of local level managerial skills that will assist the rest of the people in the band to...

Pour terminer, j'aimerais dire que notre attitude a changé vis-à-vis de l'emploi. En effet, ce que nous voulons maintenant c'est travailler et subvenir à nos propres besoins comme tout le monde. Je pense que c'est tout ce que j'avais à dire.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Martin.

Je vais maintenant passer la parole à M. Lonsdale.

M. Lonsdale: Je pense que nous nous sommes penchés dans le détail sur le problème des autochtones en matière de formation et de recyclage, et en matière de gestion de leurs propres affaires avec la Fédération des Indiens de la Saskatchewan. Je pense que ce serait nous répéter que d'en parler mais je suis certain que vous serez d'accord avec une grande partie de ce qu'ils ont dit au sujet du besoin de programmes de perfectionnement, de formation, etc.

Vous avez dit au sujet du développement économique que vous commenciez à avoir une certaine autonomie, alors que la Fédération des Indiens de la Saskatchewan a quant à elle indiqué qu'elle n'avait aucune autonomie quelle qu'elle soit et que tout ce qu'elle veut faire et tous les plans qu'elle a dépendent du ministère des Affaires indiennes et du Nord, des Centres d'emploi du Canada, du MEER et du gouvernement provincial. Ce qu'elle demande en fait c'est une sorte d'autonomie pour gérer ses propres affaires et mettre au point ses propres projets.

Il faut cependant souligner, je pense que vous en avez parlé brièvement, la question des postes de surveillants ou de gestion. Il ne s'agit pas de postes de surveillants ou de gestion dans les mines ou dans les exploitations forestières ni même dans les magasins, mais tout simplement d'apporter la formation nécessaire pour gérer et superviser les affaires des bandes.

M. Martin: Toute personne qui a travaillé avec l'un des projets PACLE ou Perspective jeunesse sait très que de demander à quelqu'un de la bande de superviser et de s'occuper des livres correctement représente une grosse tâche. Nous n'avons pas de problème de main-d'œuvre pour faire faire des travaux de correction, mais nous en avons pour trouver des personnes ayant des habilités en matière de gestion, aussi il est très difficile de les garder dans la communauté et de leur offrir des stimulants financiers ou autres. Ces personnes partent de la communauté une fois formées lorsqu'elles en ont assez. Elles vont chercher de bons emplois et voilà que s'envolent vos qualifications en matière de gestion.

M. Lonsdale: Pensez-vous que la priorité devrait être accordée à des programmes de formation de la main-d'œuvre...

M. Martin: Oui, je pense que...

M. Lonsdale: ...pour arriver à des niveaux de gestion locaux qui permettraient au reste de la population de la bande de...

[Texte]

Mr. Martin: That is right.**Mr. Lonsdale:** ... cope with the mass of red tape they are encountering?

Mr. Martin: Yes, because many of the bands... we have some band members now who are showing their desire to be entrepreneurs or making pool hall-restaurant combinations, small stores, taxi businesses. Going at it, having no clue about what businesses management is, but with just sheer guts and determination, they are going to try it. You say, that is the kind of initiative we want to see; that was the Old Bill fighting spirit, it is coming back; that is good; but the thing is, you are gonna run into some very practical problems when you are going to have to do your taxation reports at the end of the year, and financial statements, and your cash flow, and these terms and terminologies. He is going to scratch his head and say, Well, I do not know anything about that; I will hire somebody. There is where he is making the same mistake again. He is going to hire outside the community to meet his own needs. We have to look at it practically and say, well, ten years from now we should be more self-sufficient than what we are right now; we should look at managing ourselves, back to the self-autonomy as much as possible; look at the whole gamut of what our needs are and the skills we need to look after ourselves, and the occupations that are relevant to us, not training our kids to be people that are going to work down in the south and have educations that are relevant to the south. I think all the more we agree want our children to be educated so they can survive and live in the north. That does not necessarily meet provincial standards and their views.

I think farmers have also had the same problem. Their kids are taught not how to be farmers, but how to be young executives that are getting into the work force, and they lose their kids, and their farms are going up for sale. That is another problem.

• 1755

The Chairman: Two or three questions. In your definition of critical skills you gave us the one example in medicine. The committee would like to have, I am sure, a list of the kind of skill shortages. I think through other parts of your testimony you have identified managerial skills. I do not know if you can do that off the top of your head. Maybe I can invite you to just send us a letter which might provide for us the skills that relate specifically to the band grouping you represent. It may not be the same for other band groupings; it certainly would not be in some of the southern parts of this country and in other provinces, but we would like to know that.

Mr. Martin: Okay. One of the things we will be doing in the future is that rather than me writing you or the commission a letter about it, we will invite someone from the commission to come to us, along with the other people whom we think are relevant in our strategy of economic and employment strategies development. We will clearly, hopefully, articulate our terms of definition of what we think is critical to us and what

[Traduction]

M. Martin: Oui.**M. Lonsdale:** ... faire face à toute la paperasserie qu'elle rencontre?

M. Martin: Certainement. Certains membres des bandes expriment le désir de devenir des entrepreneurs, de s'occuper de petits magasins, d'entreprises de taxis, et cetera. Voyez-vous, puisqu'elles n'ont aucune connaissance en matière de gestion des affaires, mais qu'elles sont néanmoins déterminées, elles n'essaieront pas. Voyez-vous ces personnes vont rencontrer toutes sortes de problèmes, notamment lorsqu'elles auront à remplir des déclarations d'impôt à la fin de l'année, des états financiers, lorsqu'elles auront à s'occuper de leurs liquidités et qu'elles rencontreront des termes et expressions auxquels elles ne comprennent rien, alors elles se diront ma foi je vais embaucher quelqu'un. Voilà où il fait de nouveau une erreur. Il doit engager quelqu'un venant de l'extérieur de la communauté pour faire face à ses besoins. Il faut que nous nous penchions sur cette question d'un point de vue pratique et que nous nous disions que dans dix ans nous devrions être davantage autosuffisants que nous le sommes actuellement. Nous devrions essayer de gérer nous-mêmes nos affaires, d'être autonomes le plus possible. Il faut que nous nous demandions ce que seront nos besoins et que nous définissions les qualifications dont nous aurons besoin pour nous occuper de nous-mêmes et que nous arrêtons de former nos enfants pour qu'ils finissent par aller trouver du travail ailleurs dans le sud. Nous voulons que nos enfants soient éduqués de façon à ce qu'ils puissent survivre et vivre dans le nord. Cela ne veut pas nécessairement dire respecter les normes provinciales et leurs points de vue.

Je pense que les fermiers ont également rencontré les mêmes problèmes. On enseignait à leurs enfants comment ne pas être des fermiers, mais comment être de jeunes cadres qui entreraient dans la population active et ces fermiers finiront par perdre leurs enfants et par vendre leurs fermes.

Le président: Juste deux ou trois questions. Dans votre définition d'absences de compétence vous nous avez donné l'exemple de la médecine. Le Comité aimerait avoir, j'en suis certain, une liste de ce genre d'insuffisance de compétence. Je pense qu'ailleurs dans votre exposé vous avez relevé des habiletés de gestion. Je ne sais pas si vous pouvez nous dire ça à brûle-pourpoint. Peut-être pourriez-vous nous envoyer une lettre en nous donnant les détails demandés et qui concernent plus précisément les bandes que vous représentez. Cette liste ne sera peut-être pas la même pour d'autres groupes de bandes, certainement pas avec celles du sud du pays et d'autres provinces, mais nous aimerions l'avoir néanmoins.

M. Martin: D'accord. À l'avenir, au lieu de vous écrire une lettre à vous-même ou au Comité, nous inviterons quelqu'un du Comité ainsi que d'autres personnes ayant des rapports avec notre stratégie de développement économique et en matière d'emploi. Nous pourrions ainsi je l'espère définir ce que nous jugeons comme étant critique et quel genre de compétence nous aurons besoins au cours de la prochaine

[Text]

kind of skills we are going to need within the next decade, and ask which government bodies and agencies can assist and help us to meet these needs, and demanding from those ones we understand have a mandate to help us to work at it.

The Chairman: They say that you are in the process of identifying them at this point?

Mr. Martin: Yes. You missed the point that I said that we are now right in the process of developing employment strategy and economic strategy that is conducive to our area.

The Chairman: You see, in the absence of an extension, as I said, December 1 is about our deadline for getting whatever information we can and then having to report to Parliament, so those two things might not mix in the timing sense for this task force.

Mr. Martin: Mr. Axworthy will probably hear from us. He has heard from us in the past and he will probably hear from us. I think one of the things we are always interested in is that there are all kinds of task forces and commissions going around the country. What will become of the recommendations of this task force and who is going to act on them? We want to see the followup, the action. There has always been a lot of rhetoric in the last decade; where is the action? And it is not for you to answer, it is Mr. Axworthy and his colleagues who will have to answer it.

The Chairman: Okay. A couple of other, hopefully, quick questions. You used the phrase chronic, seasonal and disguised employment. I think I understand chronic and seasonal. Could you give me a little bit of a definition of distinguished unemployment?

Mr. Martin: Off-hand, I would say he is the local reserve gambler; he has an income but you do not see it anywhere. He is a wheeler-dealer, he is an entrepreneur who has a hand in everything; he does a little bit of fishing, he does a little trapping and he takes in a little lumber, whatever. He drives a cab a little bit. He is never there long enough to be documented, and this is one of the things we are having problems with. I know that it came up two or three years ago, and it came up in the House of one day does this figure of unemployment include Indian reserves, and the answer was no. Why not? Well, nobody knows how to document it. We are struggling with this right now, how to get some concrete data on how many people are actually employed, whether they are seasonally employed and how long. Some figures like that so we can get a strategy, and it's very difficult. We just did a survey this summer and I have yet to compile all of it, put it in some kind of form that makes sense and do some projections from it. From that we can do some more strategizing on what it means and what do we do to curb some of this, because there are some people who are disguised. That is a term we have picked up from the government manuals, from Manpower. I believe it is their term.

The Chairman: Well, if he is successful, you made him sound to me like he is a disguised employed person, that is not unemployed.

[Translation]

décennie; nous demanderons quel organisme gouvernemental peut nous aider à satisfaire ces besoins et nous demanderons également à ceux et celles qui ont un mandat de nous aider pour nous attaquer à ce problème.

Le président: Êtes-vous sur le point de les identifier?

M. Martin: Oui. Je pense que vous avez oublié que j'ai indiqué que nous étions sur le point d'arrêter des stratégies en matière d'emploi et des stratégies économiques intéressant notre région.

Le président: A moins que notre mandat soit prolongé, il faudra que nous ayons les renseignements d'ici le 1^{er} décembre, date limite, car nous devons ensuite remettre notre rapport au Parlement.

M. Martin: M. Axworthy aura certainement de nos nouvelles, comme cela a été le cas par le passé et comme cela le sera à l'avenir. Je pense que ce qui nous a toujours intéressé c'est qu'il y ait des groupes de travail et des comités qui se déplacent dans tous les coins du pays. Qu'advient-il des recommandations de votre comité et qui va les mettre en application? Nous voulons que des mesures concrètes soient prises. Il y a eu beaucoup de rhétorique au cours de la dernière décennie, mais où sont les mesures concrètes? Ce n'est pas à vous de répondre à cette question mais à M. Axworthy et à ses collègues.

Le président: Parfait. Encore quelques questions très rapidement. Vous avez employé l'expression emploi chronique, saisonnier et maquillé. Je pense que je comprends ce que vous voulez dire par chronique et saisonnier. Mais pourriez-vous vous expliquer un peu plus sur ce que vous voulez dire par chômage maquillé?

M. Martin: Ma foi je dirais qu'il s'agit d'une sorte de joueur de la réserve locale qui a un revenu mais que vous ne voyez nulle part. C'est un peu un entrepreneur qui touche à tout, un petit peu de pêche, un peu de chasse, conduit de temps en temps un taxi, et cetera. Cela nous cause de sérieux problèmes. Cette question a été d'actualité il y a deux ou trois ans et on en a même parlé à la Chambre. Est-ce que ce chiffre de chômage inclut les réserves d'autochtones? La réponse était non. Alors pourquoi? Ma foi, personne ne sait comment régler ce problème, comment obtenir des données concrètes sur le nombre de personnes qui ont en fait un emploi, et si cet emploi est saisonnier et pour combien de temps. Nous aimerions disposer de ces chiffres pour arrêter une stratégie, mais cela est très difficile. Nous avons effectué une enquête cet été et il faut que je compile tous les résultats, pour que nous arrivions à en tirer quelque chose et à faire des plans. Le terme maquillé que j'ai employé nous l'avons en fait repris des manuels du gouvernement, du ministère de la Main-d'œuvre, je pense.

Le président: Alors cette personne que vous dites employée de façon maquillée n'est pas au chômage.

[Texte]

The one other piece of testimony that is not being presented in that way, and you might expand a bit on it, is that you suggested, really, that government as an employer of native people has a real tendency to attempt to identify and then take away the cream of the crop.

Mr. Martin: They are still doing it.

The Chairman: That, in your view, is counterproductive. I think that is what I hear you saying, that people with those kinds of skills, if government would leave them alone and leave them in the region, they have the kinds of skills that would make things grow and help employ other people. But when government takes them off, they perpetuate the situation.

• 1800

Mr. Martin: Yes, because I think any of the tribal leaders or leaders of any native organizations who may have stepped down from that position are automatically gobbled up as native consultants by one of the levels of government, whether it is provincial or federal—a most times federal. Andrew Delisle is an example of that, Fred Kelly, Harold Cardinal, Noel Starblanket. If you watch them all, they get picked up right away, and they pick their brains for a year or two and then they put them out to pasture; or else they are ready to become private entrepreneurs.

I will give you what we have as disguised unemployment; a definition: those who are not currently seeking work because they believe no jobs are available are considered not in the labour force.

The Chairman: That is the Stats Can definition, or labour force survey definition.

Those were my three main questions.

Thank you for coming. We will look forward to a little more information from you, hopefully by December 1.

Mr. Martin: Okay.

The Chairman: The meeting was to terminate at 5.30. It is 5.50. The Committee is now getting used to staying past its deadlines, so from our perspective I do not think we have to worry about that dramatically till some time later this evening. However, most members of our committee really did not get much time for lunch because of the travel problems we had coming from P.A.

Mr. Lineker and Mr. McGrath are the two names currently on my list, and it is my understanding that Mr. McGrath might be willing to come back after supper, not joyfully but willingly.

Is that correct? It would be much appreciated. Mr. Lineker I believe has an appointment, and we should hear him now.

Is there anybody else in the audience whose name I do not have but who wants to submit testimony?

Okay, could we take a brief break at this point and give you time to come forward, Mr. Lineker. In the meantime, we will leave, come back, and proceed from there. Okay?

[Traduction]

Vous avez laissé entendre que le gouvernement en tant qu'employeur d'autochtones a tendance à essayer d'identifier puis à attirer les meilleurs.

M. Martin: C'est exactement ce qu'il fait.

Le président: A votre avis, cela n'est pas productif. Je crois que c'est ce que vous avez dit, que les personnes qui ont ce genre d'habiletés permettraient aux choses d'évoluer et aideraient les autres à trouver un emploi si le gouvernement les laissait tranquilles dans leur région. Malheureusement, lorsque le gouvernement emporte ces personnes, il ne fait que perpétuer cette même situation.

M. Martin: C'est exact, car tous les chefs de tribus de toutes organisations autochtones sont automatiquement absorbés par l'un des niveaux de gouvernement comme conseillers autochtones, qu'il s'agisse d'un gouvernement provincial ou du gouvernement fédéral, la plupart du temps fédéral. Andrew Delisle en est un exemple parfait, de même que Fred Kelly, Harold Cardinal et Noel Starblanket. Regardez bien ce qui s'est passé, ils ont été aussitôt pris par le gouvernement pour une année ou deux puis renvoyés à leur pâture, ou bien ils sont devenus des entrepreneurs privés.

Je vous donnerai notre définition de chômage maquillé: les personnes qui ne cherchent pas actuellement du travail, parce qu'elles sont persuadées qu'il n'y en a pas de disponible, ne sont pas considérées comme faisant partie de la population active.

Le président: C'est la définition de Statistique Canada ou la définition de l'enquête sur la population active.

Voilà quelles étaient mes trois principales questions.

Merci d'être venu. Nous attendons donc de recevoir davantage de renseignements de votre part et nous l'espérons d'ici le 1^{er} décembre.

M. Martin: Merci.

Le président: La réunion devait prendre fin à 17 h 30. Il est maintenant 17 h 50 et le Comité a pris l'habitude de dépasser les délais impartis, aussi je ne pense pas que cela soit grave de rester plus tard ce soir. La plupart des membres du Comité n'ont pas eu beaucoup de temps pour déjeuner en raison des problèmes de déplacement que nous avons connus depuis P.A.

MM. Lineker et McGrath figurent sur ma liste et je crois savoir que M. McGrath a accepté de revenir après le dîner, non pas de bon cœur mais il a quand même accepté.

Est-ce exact? Cela nous arrangerait bien. M. Lineker je crois a un rendez-vous et il faudrait donc que nous l'entendions maintenant.

Y a-t-il quelqu'un d'autre parmi l'assistance dont je n'ai pas le nom mais qui désire témoigner?

Parfait. Je pense que nous allons faire une brève pause et vous donner l'occasion de venir parler, M. Lineker. Entre-

[Text]

I will officially call it back to order. Mr. Lineker is our witness.

Mr. William T. Lineker (Superintendent, Employee Relations, Inco Metals Co. (Manitoba Division)): Thank you very much, Mr. Chairman. My name is Terry Lineker. I am Superintendent of Employee Relations with Inco Metals Co. here in Thompson.

I would like to begin by thanking the task force for allowing me the opportunity to make my comments at this time. I do understand that you have not had much opportunity to enjoy lunch, or really our community, and I regret I am imposing further on your time. I do appreciate it.

It was not really our intention to make a presentation to the task force this afternoon. Frankly, we were caught a little short by the poor publicity which surrounded your visit to Thompson. However, some of the comments made this afternoon by my predecessors, and perhaps a better understanding of your purpose in coming to Thompson, have really prompted me to come forward and offer some brief comments.

We have heard a great deal about critical-skills shortages across Canada. We agree they are a general malaise the private sector is suffering from, but frankly, it is not one from which we at Inco Metals in Thompson suffer. I gather there are many reasons for that, but two of the particular programs we have in place we think may provide part of the answer. I would very much like to address those programs briefly: first our employment programs committed to the community in which we operate; and secondly, our in-house skills-training programs, which are aimed at developing a skills base within our work force.

If I may take those programs in order, the employment programs we have in place at Inco really commit to a hiring policy which states that we will first employ residents of northern Manitoba, where possible. Secondly, we will employ residents of Manitoba at large—of course referring to the southern part of the province. Lastly, we will go outside of province to try to recruit the manpower we need for our operations here in Thompson. As an integral part of that hiring policy, we have in place what we call a northern employment program.

• 1805

Frankly, this program is really aimed at the native people and the basic difference between this employment program and some of the others that you have heard about this afternoon from some of my predecessors is that our program sees us actively recruiting in the communities of Northern Manitoba on a regular basis. Unlike the TAWOW project that Mr. Ballantyne spoke of, we have not entered into governmental agreements which relocate groups of native families into Thompson. We prefer to actively recruit in the communities

[Translation]

temps, nous partirons puis reviendrons et recommencerons les débats. D'accord?

La séance est officiellement ouverte de nouveau. M. Lineker, c'est à vous.

M. William T. Lineker (Chef, Relations de travail, Inco Metals Co. (Division de Manitoba)): Merci beaucoup, monsieur le président. Mon nom est Terry Lineker et je suis Chef des Relations de travail à Inco Metals Co. ici même à Thompson.

Je voudrais tout d'abord remercier le groupe de travail de me donner la possibilité de prendre la parole aujourd'hui. Je comprends très bien que vous n'ayez pas eu la possibilité de prendre suffisamment de temps pour votre déjeuner ni même de profiter de notre communauté et je suis vraiment désolé de vous retarder.

Nous n'avions pas vraiment l'intention de faire un exposé devant le groupe de travail cet après-midi. Pour vous dire la vérité, nous avons été pris de court par la mauvaise publicité entourant votre visite à Thompson. Cependant, certaines des remarques qui ont été faites cet après-midi par mes prédécesseurs, et peut-être également une meilleure compréhension des raisons de votre visite à Thompson, m'ont poussé à me présenter devant vous pour faire quelques commentaires.

Nous avons beaucoup entendu parler des pénuries de main-d'œuvre qualifiée à travers le pays. Nous reconnaissons qu'il existe un malaise dans le secteur privé mais pour vous dire la vérité ce n'est pas le cas à Inco Metals à Thompson. Je pense qu'il y a plusieurs raisons pour cela, et que deux des programmes particuliers que nous avons mis en application pourront fournir une partie des réponses. J'aimerais donc brièvement parler de ces programmes. Tout d'abord, nos programmes d'emploi sont destinés à la communauté où nous travaillons, et deuxièmement nos programmes d'améliorations de la compétence au sein même de notre entreprise sont destinés à développer les habiletés de notre personnel.

Je commencerai par le premier de ces programmes, à savoir les programmes d'emploi qui stipulent que nous embaucherons tout d'abord des résidents du nord du Manitoba si possible. Deuxièmement, nous embaucherons des résidents du Manitoba en général, bien entendu nous faisons allusion au sud de la province. Enfin, nous embaucherons à l'extérieur de la province pour essayer de recruter la main-d'œuvre dont nous avons besoin pour nos opérations ici même à Thompson. Nous avons donc ce que nous appelons un programme d'emploi du nord.

Ce programme est véritablement destiné à la population autochtone; la différence fondamentale qui existe entre ce programme d'emploi et certains des programmes dont on vous a parlé cet après-midi, est que notre programme est destiné à recruter activement parmi les communautés du nord du Manitoba et ce de façon régulière. Contrairement au projet TAWOW dont M. Ballantyne a parlé, nous ne sommes dans aucune entente gouvernementale qui reloges des groupes de familles autochtones à Thompson. Nous préférons recruter

[Texte]

and encourage people to show the initiative, the self-initiative required, to come to Thompson and become part of the community life and the industrial life here in this town.

Our philosophy really is to provide exactly the same employment opportunities and treatment for native people as for all others, and I might add that that is a philosophy that was developed in consultation with the native people in this community. In fact, the strongest proponent of that philosophy today in our organization is the gentleman who is in charge of this program, who is a full-blooded Cree Indian, a gentleman by the name of Lawrence Weenusk, and he just does not believe that an effective native recruiting program could operate on any other basis.

The performance of this program, I think, speaks for itself. To date, in Thompson, we have hired approximately 750 people for our operations—that is this year, to date: January 1 to end of August; and those are the last figures that I looked at—and of that 750, about 73 per cent were hired in northern Manitoba.

The other key indicator that we watch is the turnover percentages; and I am sure that you have all heard stories, some horrendous stories, about the turnover that our organization experienced during the early days of our operation: 160 per cent; figures like that. Today, our turnover range is between 35 and 40 per cent in the organization at large, and that is certainly a much more manageable figure. It is not one with which we are satisfied but it is certainly more manageable.

So we believe that these programs are having a positive effect on our ability to retain people and, as well, certainly reflect our commitment to this community.

The second aspect of our programs really lies in our skills training, and in that regard, we have had an active apprenticeship program since 1968. We train only employees of the company through the apprenticeship program: in other words, you must be an employee of the company to enter the program—we do not hire directly into the program—and that program has been able to satisfy virtually all of our trades requirements since very shortly after its inception.

The turnover percentage in our mechanical areas, our maintenance department areas, is 10 per cent, which, I think, speaks for itself.

The other training programs that we have in place—really, I should begin by saying that we have always had training programs of one sort or another in place to equip our operations with the skilled manpower that they require. To date, we are in the process of updating those programs and we are now implementing what we call a functional training program, which is a modular training design based on Gestalt teaching principles which will take the person through the knowledge of the over-all division and its purpose, the plants within the division, the operations within the plants, the jobs within the operations, so that the person gets a full and

[Traduction]

activement dans les communautés et encourager les personnes à faire preuve d'initiative, d'auto-initiative nécessaire, pour venir à Thompson et faire partie de la vie de la communauté et de la vie industrielle ici même dans cette ville.

Notre philosophie est donc d'offrir les mêmes possibilités d'emploi et le même traitement aux autochtones qu'à toutes les autres personnes, et je peux dire que c'est une philosophie que nous avons mise au point en consultation avec la population autochtone de cette communauté. En fait, le plus grand partisan de cette philosophie est la personne qui est responsable de ce programme, et il s'agit d'un Indien Cree d'origine, dont le nom est Lawrence Weenusk. Il ne pense pas qu'un programme de recrutement efficace d'autochtones pourrait marcher sur d'autres bases que celle-ci.

La performance de ce programme parle d'elle-même. A ce jour, à Thompson, nous avons embauché quelque 750 personnes pour la période du 1^{er} janvier à la fin d'août de cette année. Et de ces 750 personnes, environ 73 p. 100 ont été embauchées dans le nord du Manitoba.

Nous regardons également avec beaucoup d'intérêt un autre indicateur, à savoir le taux de roulement. Je suis certain que vous avez tous entendu des histoires horribles sur le taux de roulement de notre organisation au cours des premières années de mise en marche: on a avancé 160 p. 100, et des chiffres de ce genre. De nos jours, notre taux de roulement se situe entre 35 et 40 p. 100 dans toute l'organisation, ce qui est un chiffre certainement meilleur. Nous n'en sommes pas satisfaits mais c'est certainement un progrès.

Nous sommes donc persuadés que ces programmes ont des conséquences positives sur nos aptitudes à garder des employés et ils démontrent d'autre part que nous sommes engagés envers cette communauté.

Le deuxième aspect de nos programmes porte sur la formation que nous dispensons et nous avons dans ce domaine un programme d'apprentissage actif qui date de 1968. Grâce à ce programme, nous formons exclusivement les employés de la compagnie. En d'autres termes, vous devez être employé par la compagnie pour vous inscrire au programme. Nous n'inscrivons pas directement des gens de l'extérieur au programme et celui-ci nous a permis de faire face à presque toutes nos exigences presque aussitôt après sa mise en place.

Le taux de pourcentage dans nos secteurs mécaniques et dans nos secteurs de l'entretien est de 10 p. 100, chiffre qui parle de lui-même.

Les autres programmes de formation que nous avons mis en place... je devrais en fait dire que nous avons toujours eu des programmes de formation d'un genre ou d'un autre pour trouver le personnel qualifié nécessaire... À ce jour, nous sommes sur le point de remettre à jour ces programmes et nous mettons actuellement en application ce que nous appelons un programme de formation fonctionnelle qui consiste en une formation modulaire basée sur les principes d'enseignement Gestalt; grâce à ce programme, une personne prendra connaissance de tout ce qui se passe dans la division et de ses objectifs, dans des usines de la division, des opérations des usines, des

[Text]

comprehensive understanding of what Inco in Thompson is all about and what key role he plays in our operations.

It is a hands-on program: the learner goes through it at his own speed; he uses a manual to develop the skills required as well as on-the-job experience.

There are various stages involved in the program. For new employees, we have an induction phase, an orientation phase, and then finally, of course, the job skills training itself.

They are really the only comments that I wish to make in respect of those two programs.

In concluding, I would just like to say that we would certainly not agree with Mr. Murphy's comments that industry should receive incentives to employ native people. Personally, I believe that borders on being discriminatory if it is not, in fact, discriminatory.

• 1810

With respect to a grant-levy proposal, which I believe Mr. Cowan put forward, certainly that proposal deserves further consideration. The one concern we have is that such a system could not be allowed to destroy the ability of industries to meet their own individualized training needs. I personally do not believe such a program would form a viable substitute for well thought out programs of industrial training incentives.

Mr. Chairman, I do believe we have a story to tell at Inco and we would be prepared to submit a more detailed written brief to the task force at a later time, if you thought that would be of some assistance to you.

The Chairman: Thank you, Mr. Lineker. I accept that offer on behalf of the task force, with our December 1 deadline in mind. As I think I said earlier, the real value of a travelling parliamentary committee, I think, is its capacity to surface anecdotal evidence. The Ottawa hearings quite often are adequate for over-all statistical types of pictures, but you have relatively recently come into a community and faced some difficult staffing problems, and you seem to be making progress in solving those, progress that you indicate to us is satisfactory to you as an employer. Anything that you are prepared to tell us about how that was accomplished is of potential use to us, and we would like to have as much as you would care to send to us.

I will go back to our pattern and turn the mike over to Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: You will not have to, I do not have any questions.

The Chairman: I will try not to keep you too long, for obvious reasons, but as to the 73-per cent hiring in northern Manitoba in the first eight months of this year, or the first seven months of this year, can you give us some indication of what portion of that group is native and whether or not that seems to be a percentage increase over what it was, say, two years ago? Where is the direction? Where is the trend line there?

[Translation]

employés dans ces opérations, et cetera, de sorte que la personne concernée comprendra parfaitement ce que représente Inco à Thompson et le rôle qu'elle joue dans notre organisation.

La personne qui suit ce programme le fait à son propre rythme, et se sert d'un manuel pour développer les habiletés requises ainsi que pour se former sur place.

Il existe diverses étapes dans ce programme. Pour les nouveaux employés, nous avons une phase de mise en route, une phase d'orientation et puis bien sûr la formation des habiletés elle-même.

Voilà les observations que je voulais faire sur ces deux programmes.

En conclusion, j'aimerais dire que nous ne sommes pas d'accord avec les remarques de M. Murphy selon lesquelles l'industrie devrait recevoir des stimulants pour employer la population autochtone. Personnellement je pense que ce sont là des mesures presque discriminatoires.

En ce qui concerne la proposition de cotisations-subventions je crois par M. Cowan, je pense qu'elle mérite la peine d'être étudiée. Ce qui nous préoccupe c'est qu'un tel système ne devrait pas détruire l'aptitude des industries à faire face à leurs propres besoins de formation individuelle. Personnellement, je ne pense pas qu'un tel programme pourrait remplacer des programmes bien pensés de stimulants de formation industrielle.

Monsieur le président, je pense qu'à Inco nous avons bien des choses à dire et nous sommes disposés à vous faire parvenir un mémoire plus détaillé à une date ultérieure si vous pensez que cela puisse vous aider.

Le président: Merci, monsieur Lineker. J'accepte votre offre au nom du groupe de travail tout en gardant à l'esprit la date limite du 1^{er} décembre. Comme je pense l'avoir dit un peu plus tôt, un comité parlementaire qui se déplace doit pouvoir tirer certaines données. Les audiences qui ont lieu à Ottawa sont souvent adéquates pour des statistiques d'ensemble. Vous nous dites être tout récemment arrivé dans une communauté, avoir rencontré des problèmes d'embauche, et vous semblez réaliser des progrès. D'après vous, en tant qu'employeur, ces progrès sont satisfaisants. Bien entendu tout ce que vous pourrez nous dire nous intéressera énormément.

Je veux maintenant passer le micro à M. Lonsdale.

M. Lonsdale: Je vous remercie, mais je n'ai pas de questions à poser.

Le président: Je vais tâcher d'être aussi bref que possible. En ce qui concerne le pourcentage d'embauche de 73 p. 100 dont vous avez parlé dans le nord du Manitoba au cours des huit premiers mois de la présente année, ou des sept premiers mois, pouvez-vous nous dire quel est le pourcentage d'autochtones et si ce pourcentage est en augmentation par rapport à celui d'il y a deux ans? Quelle est la tendance actuelle?

[Texte]

Mr. Lineker: With respect to the percentage of native people involved in that hiring, about 16 per cent of the 750 total have been native people. That is not 16 per cent of the 73 per cent that were hired in northern Manitoba, that is 16 per cent of the 750 total. I am not sure what that comes out to, probably about 120 to 130 native people.

The Chairman: About 20 per cent.

Mr. Lineker: That is so far this year.

We seem to have hit a bit of note, if you will, in terms of our ability to hire native people from the communities. Frankly, some of the comments that I have heard here this afternoon were enlightening to me, in that perhaps we have cut deeply enough into the communities that the leaders in those areas are concerned about a further depletion of good potential leaders, if you will, and we may be getting some of that reaction at this time. But the trend has been to level this out a little bit in terms of our ability to get people to come to work for our operation.

The Chairman: Staying with the native population for a minute, we have heard testimony about turnover rates amongst the native population. I think some of the earlier testimonies related to living conditions, and so on, were analogous to bringing people from, say, Newfoundland. I am wondering if you have turnover rate data for the native relative to the total workforce, and also relative to those whom you bring in from communities that are unused to the northern style of living, whether Newfoundland or Toronto or ...

Mr. Lineker: Yes, we do. We keep those statistics primarily to assist us with our recruiting effort. It helps us to direct our recruiting efforts to different parts of Canada when we do have to go outside this province.

I will give you the specifics in terms of our written brief; I shall be pleased to provide that information to you. We certainly are experiencing a higher percentage turnover rate amongst the native people than we are amongst most of our other hires. It is about the 45 to 50 per cent rate at this point in time.

The Chairman: Okay. The native people that you are employing, are they at the lower end of the pay scale, by and large because they have lower—I would assume they have lower skills, on average?

• 1815

Mr. Lineker: No. The way our system operates, an employee is hired and comes in at a base rate, all employees. As I said, the emphasis is to treat native people no differently than we treat any other person. The native person goes through exactly the same hiring process, exactly the same training process and has exactly the same opportunities to bid to higher skilled jobs in accordance with his level of skill under the terms of our collective bargaining agreement. So there is no difference in terms of treatment, either pay-wise or training-wise, for the native person.

The Chairman: Are there native people in supervisory positions at INCO?

[Traduction]

M. Lineker: En ce qui concerne le pourcentage d'autochtones, le chiffre est de 16 p. 100 sur les 750 dont j'ai parlé un peu plus tôt. Il ne s'agit pas de 16 p. 100 des 73 p. 100 que nous avons embauché dans le nord du Manitoba mais de 16 p. 100 sur 750 personnes. Je pense que cela doit faire environ entre 120 et 130 autochtones.

Le président: A peu près 20 p. 100.

M. Lineker: Jusqu'à présent, pour cette année.

Je pense que nous avons atteint une sorte de maximum en ce qui concerne nos possibilités d'engager des autochtones des communautés. A vrai dire, certaines des observations que j'ai entendues un peu plus tôt cet après-midi étaient intéressantes en ce sens que nous avons énormément engagé auprès des communautés de sorte que les chefs de ces secteurs sont préoccupés par un départ possible de bons chefs éventuels et nous pourrions en ressentir les effets.

Le président: Toujours au sujet de la population des autochtones, nous avons entendu des témoignages sur les taux de roulement parmi la population autochtone. Je pense que certaines des remarques sur les conditions de vie, et cetera, revenaient à faire venir des personnes d'origine de Terre-Neuve. Je me demande si vous avez des données sur les taux de roulement des autochtones par rapport à la population active totale, et également par rapport aux personnes que vous faites venir des communautés et qui ne suivent pas le style de vie du nord, qu'elles viennent de Terre-Neuve ou de Toronto ou ...

M. Lineker: Oui, nous avons des données. Nous tenons à jour des statistiques qui nous aident dans notre recrutement. Dans différents secteurs du Canada lorsque nous devons sortir de cette province.

Je vous donnerai les chiffres exacts dans notre mémoire que je vous ferai parvenir. Nous connaissons sans aucun doute un fort taux de roulement parmi la population active, taux plus élevé que celui parmi d'autres groupes de personnes. Le taux est entre 45 et 50 p. 100 à l'heure actuelle.

Le président: Très bien. Est-ce que les autochtones que vous employez ont les niveaux de salaires les moins élevés tout simplement parce que disons que leurs qualifications sont les moins élevées?

M. Lineker: Non. Lorsqu'un employé est embauché il touche un taux de base, et c'est la même chose pour tout le monde. Comme je l'ai déjà dit, nous insistons pour que les autochtones soient traités comme tous les autres. La marche à suivre lors de l'embauche est la même pour tout le monde, la formation aussi et les possibilités d'améliorer les qualifications sont les mêmes en vertu des dispositions des conventions collectives que nous négocions. Il n'y a donc aucune différence de traitement, qu'il s'agisse de la rémunération ou de la formation.

Le président: Est-ce que des autochtones occupent des postes de surveillants à Inco?

[Text]

Mr. Lineker: Yes, there are.

The Chairman: Those units which they supervise, is the turnover rate of natives within those units as high as it might be in units supervised by non-natives?

Mr. Lineker: That is an interesting question and I do not have an answer, but I will certainly try to find one for you.

The Chairman: Okay. Thank you.

Mr. Lineker: Thank you very much.

The Chairman: Thank you for appearing before us.

Mr. McGrath tells us he has a very brief presentation, and I think we could accommodate you. It is 6.10 p.m. Can we go ten more minutes, staff? Okay?

Will the people of Thompson understand if we are a little late starting at 7.30 p.m.? Are they hospitable enough for that? Okay.

Mr. Blake McGrath (President of Local 6166, United Steelworkers of America, Thompson, Manitoba): Thank you, Mr. Chairman. I appreciate the fact that I am going to get on before supper, and I appreciate the fact that I am able to be here before you.

Mr. Chairman and members of the task force, I am Blake McGrath, President of Local 6166, United Steelworkers of America. As such, I represent the hourly rated employees of Inco Metals Ltd. I would like to say I appreciate the opportunity to appear before you and express a few concerns that we have regarding employment opportunities in the 80s. This of course is a subject that is a major concern to us, as well as to the country as a whole. We are pleased that some recognition is being given to the employment, or maybe I should say unemployment problems that presently exist, and appear to be expanding. We do have some concern as to whether this task force is a band-aid solution to a major amputation. We certainly hope it is not and would welcome some positive recommendations coming from it, and acted upon by our government.

At present in the mining industry, there appears to be a shortage of skilled tradespeople. When I mention skilled tradespeople, I include the miner as well as the other, possibly more familiar trades. In Manitoba, we have a three-year apprenticeship program that turns out efficient, skilled and safe miners. They are an asset to the industry wherever they may work. Unfortunately, the program is not being utilized to the extent possible by the mining companies of Manitoba. They apparently find it more beneficial to sidetrack the three-year apprenticeship training in favour of modular, functional or other forms of training—they have many names for it—and I think as a taxpayer I have something to do with the modular part because they are our incentives. This of course makes an employee productive, in a narrow scope, much more rapidly,

[Translation]

M. Lineker: Oui, certains d'entre eux.

Le président: Dans les sous-sections que des autochtones dirigent, est-ce que le taux de roulement des autochtones est aussi élevé qu'il pourrait l'être dans des sous-sections surveillées par des personnes autres que des autochtones?

M. Lineker: Voilà une question intéressante dont je n'ai malheureusement pas la réponse. Mais j'essaierai cependant d'en trouver une pour vous.

Le président: Parfait. Je vous remercie.

M. Lineker: Merci beaucoup.

Le président: Merci de vous être présenté devant nous.

M. McGrath nous a dit qu'il avait un mémoire très bref à présenter, aussi je pense que nous pouvons l'entendre maintenant. Il est 18 h 10. Est-ce que nous pouvons attendre dix minutes de plus? Oui?

Est-ce que la population de Thompson comprendra que nous soyons dans l'impossibilité de commencer à 19 h 30 exactement? Parfait.

M. Blake McGrath (président du Local 6166, Métallurgistes unis d'Amérique, Thompson, Manitoba): Merci, monsieur le président. Je vous remercie de me permettre de me présenter juste avant le dîner.

Monsieur le président et les membres du groupe de travail, mon nom est Blake McGrath et je suis le président du Local 6166 des Métallurgistes unis d'Amérique. En tant que tel, je représente les employés d'Inco Metals Ltd. payés à l'heure. J'aimerais vous remercier de m'avoir accordé la possibilité de me présenter devant vous et de vous faire part de quelques préoccupations que nous avons sur les possibilités d'emploi au cours des années 1980. Il s'agit là bien entendu d'une question qui nous préoccupe énormément, non seulement nous mais également le pays. Nous sommes néanmoins satisfaits de constater que l'on se penche sur la question de l'emploi, mais je devrais plutôt dire les problèmes du chômage que nous connaissons actuellement et qui risquent d'être encore plus graves. Nous nous demandons si votre groupe de travail peut faire autre chose que d'apporter de petites réponses à ce gros problème. Nous aimerions faire quelques recommandations positives que, nous l'espérons, notre gouvernement considérera très sérieusement.

Il existe à l'heure actuelle dans l'industrie minière une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Lorsque je parle de main-d'œuvre qualifiée, j'inclus le mineur ainsi que tous ceux qui travaillent dans des métiers plus familiers. Au Manitoba, nous disposons d'un programme d'apprentissage de trois ans qui produit des mineurs compétents et efficaces, en plus d'être sécuritaires. Ils apportent beaucoup à l'industrie, où qu'ils travaillent. Malheureusement, ce programme n'est pas utilisé au maximum par les compagnies minières du Manitoba. Celles-ci préfèrent en effet mettre de côté la formation de trois ans pour d'autres formes de formation fonctionnelle ou modulaire, auxquelles ils donnent divers noms; je pense qu'en tant que contribuable j'ai quelque chose à faire avec la partie modulaire car ce sont nos stimulants. Cela rend bien entendu

[Texte]

but neglects to produce the overall highly skilled, safe miner that the apprenticeship program produces.

We would urge this task force and the federal government to recognize the value of the miner trade and recommend to the other provinces and the mining industry that this program be adopted nationwide. Mining companies in the end receive the direct benefit of the skills learned by the people that graduate from the apprenticeship, so we feel they should be responsible for any costs that such training may entail. A percentage of profits should be extracted as a tax to be used for such training.

For too long, companies have cast aside the responsibility of training their employees, and potential employees among the unemployed. The solution has always been to run to other countries for tradespeople as the needs arose. At a time when over 800,000 people are registered as unemployed, and many, many others that are not registered are without work, we find it abhorrent that companies are seeking tradespeople in Europe and elsewhere. It is disruptive to existing work forces and demoralizing to the unemployed. Recruiting programs of this nature are very costly and not a long-term solution to the situation. The companies are prepared to offer incentives to the people they hire that are outside the existing collective bargaining agreements, incentives which they will not duplicate for their Canadian employees.

I am of the personal opinion that they are violating some provincial labour relations acts by negotiating with the prospective employees when the bargaining agent is the union involved. As an example, companies in northern Manitoba have flown families over here, and this is from Europe, and offered a vacation back home after one year's employment. An employee from Saskatchewan or anywhere else in Canada does not receive the same benefit. This causes a great deal of resentment and, we are sure, labour unrest. It does nothing to promote harmonious relations between employer and employee. We feel that industry as a whole should be taxed a percentage of their profits to ensure that they utilize the potential existing work force and properly train people through apprenticeship programs to fill all needs that exist now and will exist in the future if positive action is not taken in this direction.

Mr. Chairman, we also feel that existing community colleges are not being utilized to the extent they could be. It is our belief that Canada Manpower and the federal government view community colleges as a means to reduce the official statistics of the unemployed. We feel that the colleges could be used to train all unemployed or underskilled at the expense of Canada Manpower. I thank you.

[Traduction]

un employé productif et ce de façon beaucoup plus rapide, mais néglige de produire un mineur hautement qualifié et sécuritaire, comme c'est le cas pour le programme d'apprentissage.

Nous demandons donc instamment à votre groupe de travail et au gouvernement fédéral de reconnaître la valeur du mineur et de recommander aux autres provinces et à l'industrie minière d'adopter ce programme au niveau national. Les compagnies minières bénéficient en fin de compte des qualifications acquises par les personnes qui ont suivi le stage d'apprentissage, aussi nous sommes d'avis qu'elles devraient supporter les coûts qu'entraîne une telle formation. Un pourcentage des profits devrait être prélevé sous forme d'impôt afin d'être utilisé pour une telle formation.

Depuis trop longtemps déjà les compagnies minières refusent de prendre la responsabilité de la formation de leurs employés et des employés possibles qui se trouvent parmi les chômeurs. Elles se sont toujours tournées vers d'autres pays pour obtenir des employés selon leurs besoins. A une époque où plus de 800,000 personnes sont au chômage et que beaucoup d'autres qui ne sont pas déclarées au chômage sont sans travail, nous trouvons absolument incroyable que ces compagnies cherchent de la main-d'œuvre en Europe ou ailleurs. Une telle attitude est nuisible pour la population active et démoralisante pour les chômeurs. Les programmes de recrutement de cette nature coûtent énormément et ne représentent de toute façon pas une solution à long terme au problème. Les compagnies sont prêtes à offrir des stimulants aux personnes qu'elles emploient et qui ne sont pas assujetties aux conventions collectives en vigueur, ces stimulants n'étant pas accordés à leurs employés canadiens.

J'ai personnellement la conviction qu'elles violent certaines lois provinciales des relations de travail en négociant avec les employés possibles lorsque l'agent négociateur est le syndicat concerné. Je dirais à titre d'exemple que les compagnies du nord du Manitoba ont fait venir des familles d'Europe et leur ont offert un congé annuel dans leur pays d'origine après une année d'emploi. Un employé de la Saskatchewan ou d'une autre province du Canada n'a pas droit à de tels avantages. Les employés concernés ressentent beaucoup de dépit et cela crée nous en sommes certains une certaine instabilité. De telles décisions ne font rien pour promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et les employés. Nous sommes d'avis que l'industrie dans son ensemble devrait verser un pourcentage de ses profits afin de garantir qu'elle utilise les personnes qui pourraient être employées et qu'elle les forme adéquatement grâce aux programmes d'apprentissage.

Monsieur le président, nous pensons d'autre part que les collèges communautaires ne sont pas utilisés au maximum. Nous sommes d'avis que le ministère de la Main-d'œuvre et le gouvernement fédéral considèrent les collèges communautaires comme un moyen de réduire les statistiques officielles sur le nombre des chômeurs. Nous sommes convaincus que les collèges pourraient être utilisés pour former tous les chômeurs ou les personnes qui n'ont pas les qualifications nécessaires aux frais du ministère de la Main-d'œuvre. Merci de m'avoir écouté.

[Text]

The Chairman: Thank you very much. I will turn the mike over to Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: You are then, of course, supporting the concept of a levy-grant system with respect to encouraging industry to pay for the cost of training individuals.

Mr. McGrath: I feel industry should be levied simply because they reap the benefits of the training.

Mr. Lonsdale: I would think the employee does too, he is going to be trained. I am just wondering, if that is the case and if we were to assume that would probably be a route for this task force, the government or the country to go, what would the union's position be with respect to seniority rights? You heard the MLA discuss the question of perhaps—I forget the term he used—a layoff severance or a layoff subsidy program. I am just wondering if the union would be prepared to reconsider its position with respect to seniority and how it affects the apprenticeship people in the industry.

Mr. McGrath: Certainly not. We feel that the seniority rights as they exist now can be incorporated into any apprenticeship training program. We have always advocated that.

Mr. Lonsdale: How would that be done?

Mr. McGrath: I do not understand your question.

Mr. Lonsdale: I am thinking in terms of training individuals, the trainee who comes on the job. Whether he is subsidized by the government, subsidized by the industry or subsidized by the union, does not really matter, he is still going to come on and he is technically untrained at this point, he is going through a period of apprenticeship. Suddenly the company is faced with an economic downturn, or there could be other factors involved in the production level, it is not as high as it should be or markets are not as strong as they should be, those kinds of things, so they have to lay off individuals. The first person they are going to lay off, according to your position, would have to be the guy with the least seniority, which would be the apprentice. I am just asking how you can comment to industry and to government, saying that you have to train more and that you have to pay more to train these people to upgrade them and yet the very moment that a decision has to be taken in terms of laying somebody off, the worker who gets laid off first is the very guy you are trying to bring into the system and who you are trying to encourage into the system.

Mr. McGrath: I would say, Mr. Lonsdale, that you have jumped to a conclusion, a false conclusion, because as a matter of fact in most union companies I have been involved with that is a fallacy. The junior man is not the apprentice. Many, many times the apprentice is a man who has put in a number of years as a labourer or at some underskilled job and then went to the apprenticeship program. The seniority rights can be adhered to and you do not get rid of your skilled people. As a matter of fact, you are quite likely, going by seniority, to get rid of the most less skilled. That has been my experience, and it is the experience here.

[Translation]

Le président: Merci beaucoup. Je passerai maintenant la parole à M. Lonsdale.

M. Lonsdale: Vous êtes donc favorable à un système de cotisations-subventions afin d'encourager l'industrie à prendre en charge les frais de la formation des employés.

M. McGrath: Je pense que des sommes devraient être prélevées car l'industrie cueille les fruits de la formation.

M. Lonsdale: Je pense que les employés aussi cueillent les fruits de la formation. Je me demande tout simplement si tel était le cas, quelle serait la position des syndicats à propos des droits d'ancienneté? Vous avez entendu le MLA abordé cette question et j'ai peut-être oublié l'expression employée, je pense qu'il s'agissait d'un programme d'indemnités en cas de licenciement ou d'un programme de subventions en cas de licenciement. Je me demande si le syndicat serait disposé à revoir sa position au sujet de l'ancienneté et quelles en seraient les conséquences sur les personnes qui suivent le stage d'apprentissage dans l'industrie.

M. McGrath: Certainement pas. Nous pensons que les droits d'ancienneté tels qu'ils sont actuellement peuvent être incorporés à tous programmes de formation d'apprentissage. Nous l'avons toujours avancé.

M. Lonsdale: Comment cela pourrait-il être fait?

M. McGrath: Je ne comprends pas votre question.

M. Lonsdale: Je pense à la formation d'individus. Qu'elle soit subventionnée par le gouvernement, par l'industrie ou par le syndicat, peu importe, la personne concernée n'aura pas la formation technique nécessaire à ce moment, et devra donc suivre une carrière d'apprentissage. Tout d'un coup la compagnie doit faire face à des problèmes économiques ou à d'autres problèmes comme par exemple de production, ainsi elle devra licencier des employés. La première personne à être licenciée d'après vous devrait être celle qui a le moins d'ancienneté, c'est-à-dire celle qui suit l'apprentissage. Ainsi vous nous dites qu'il faut former de plus en plus de personnes et qu'il faut payer davantage pour les former et les recycler, et pourtant lorsqu'une décision concernant des licenciements doit être prise, c'est l'ouvrier que vous essayez de faire entrer dans le système et que vous essayer d'encourager qui doit être licencié en premier.

M. McGrath: Vous en êtes arrivé à une conclusion un peu rapide et tout-à-fait fausse, car en fait dans la plupart des compagnies celui qui a le moins d'ancienneté n'est pas l'apprenti. La plupart du temps l'apprenti est une personne qui justifie de plusieurs années de travail à des postes où le niveau d'habiletés n'est pas très élevé, et qui suit le programme d'apprentissage. Les droits d'ancienneté peuvent donc être respectés et vous ne vous débarrassez pas des employés hautement qualifiés. En fait, vous allez vous débarrasser tout en respectant la question de l'ancienneté des personnes les moins qualifiées. C'est du moins l'expérience que j'en ai.

[Texte]

Mr. Lonsdale: Of course you get rid of the less skilled, that is obvious. I mean, the objective is to make them more skilled, is it not?

• 1825

Mr. McGrath: Mainly because they have less seniority, they are less skilled.

Mr. Lonsdale: I do not see how you could assume that because they have less seniority means they are less skilled.

Mr. McGrath: Mr. Lonsdale, you seem to be assuming they have to have skills to have less seniority. Now, what is the difference if I say, from my experience—which I know first-hand, that most of our people, in the apprentices and in the trades, have the major seniority.

Mr. Lonsdale: That may be true. I am not aware of that circumstance. We are talking...

Mr. McGrath: It is in my circumstance.

Mr. Lonsdale: ... now it terms of the age group of 16 to 25, who have to be trained, who have to be given the opportunity to have, not just the training exercise but be given their first job opportunity, to get some kind of work experience.

Mr. McGrath: I agree with you there, and this is why I disagree with some companies like Inco, in particular, and the standards that they set for the people whom they want to employ. The standards are so high—not just Inco, many other companies, that it is hard for people in the age group you mentioned to meet them. And they are not going to have an opportunity to get that first job and get the experience, if they do not lower and alter some of the standards they now have.

Mr. Lonsdale: What would be the standards then that Inco is using to hire its people?

Mr. McGrath: I will talk about the hiring a little later because they change—the standards of hiring change as the need for employees rises. It depends how badly they need someone—the standard could be one thing one day and another thing another day. But I will comment on their practice when it comes to the trades and apprentices, and they change from time to time as well.

The Apprenticeship Act of the Province of Manitoba states that an employee needs grade nine or equivalent to enter the mechanical trades. They call them maintenance mechanics. This is something like a millwright in other areas of the country. Inco's requirement is grade eleven. So they are discouraging and not fulfilling their obligation to their employees in that area. It is the same with the electrical trades. I believe you need grade ten under the Apprenticeship Act of the Province of Manitoba. Inco is demanding grade twelve, and that changes with needs as well.

[Traduction]

M. Lonsdale: Bien entendu, vous vous débarrassez des personnes les moins compétentes. Ce que je veux dire c'est que le but à atteindre est de les rendre plus compétentes, n'est-ce pas?

M. McGrath: Tout simplement parce que ces personnes ont moins d'ancienneté elles ont moins de qualifications.

M. Lonsdale: Je ne vois pas comment vous pouvez dire que parce que ces personnes ont moins d'ancienneté elles ont moins de qualifications.

M. McGrath: Vous semblez supposer qu'elles doivent avoir des compétences pour avoir moins d'ancienneté. Quelle différence y a-t-il si je dis, d'après mon expérience, que la plupart de nos employés qui suivent un apprentissage et qui font partie d'un corps de métier ont le plus d'ancienneté.

M. Lonsdale: C'est peut-être vrai. Je ne suis pas au courant de la situation car...

M. McGrath: Je parle de ce que je sais.

M. Lonsdale: En ce qui concerne des personnes qui font partie du groupe d'âge de 16 à 25 ans et qui doivent être formées, qui doivent avoir la possibilité d'être non seulement formées mais d'obtenir leur premier emploi pour acquérir une certaine expérience...

M. McGrath: Je suis d'accord avec vous et c'est pourquoi je ne suis pas d'accord avec certaines compagnies comme Inco en particulier et les normes qu'elles fixent pour les personnes qu'elles désirent employer. Les normes sont tellement élevées, non seulement à Inco mais parmi d'autres compagnies, qu'il est difficile pour des personnes du groupe d'âge dont vous avez parlé de satisfaire ces normes. Elles n'auront donc pas la possibilité de trouver leur premier emploi et d'acquérir l'expérience dont elles ont besoin, à moins que ces compagnies n'acceptent de réduire leurs normes.

M. Lonsdale: Quelles sont les normes qu'emploie Inco pour employer des personnes?

M. McGrath: Je parlerai de la question de l'embauche un peu plus tard car les normes changent, elles changent au fur et à mesure que le besoin d'embauche augmente. Tout dépend quel point les compagnies ont vraiment besoin d'employer quelqu'un; les normes peuvent alors changer d'une journée à l'autre. J'aimerais cependant faire quelques observations sur leur pratique lorsqu'il s'agit des corps de métiers et des apprentissages; leurs normes changent elles aussi de temps à autre.

L'Apprenticeship Act de la province du Manitoba stipule qu'un employé doit avoir accompli sa neuvième année ou l'équivalent pour entrer dans un corps de métier mécanique. La Loi parle de mécanique d'entretien. Dans d'autres régions du pays on appelle ça mécanicien d'entretien. Inco exige la onzième année, ce qui est décourageant; cette compagnie ne remplit pas ses obligations envers ses employés de la région. C'est la même chose avec les corps de métiers de l'électricité. Je pense qu'il fait la dixième année en vertu de l'Apprenticeship Act de la province du Manitoba. Inco exige la douzième année, mais cela change selon les besoins.

[Text]

Mr. Lonsdale: The demand for that kind of qualification, is that as a result of government subsidies forcing them to raise their standards, or is it simply an arbitrary decision by management?

Mr. McGrath: I do not know about the government subsidy. I believe it is an arbitrary decision by management.

Mr. Lonsdale: Do you know the reasons why? Obviously, you must have inquired as to why they do that.

Mr. McGrath: We have often inquired, but we have never had a satisfactory answer. I think they want a certain standard and they are going to try to maintain that standard. We maintain that we are not trying to turn out engineers, we are trying to turn out good, qualified tradesmen.

Mr. Lonsdale: It might be a little bit unorthodox, Mr. Chairman, but I would like the representative from Inco, if he wishes, to come back to the witness stand to answer that question. I would be very pleased if he would be willing to do that. It would have to be with the consent of the Chairman, of course.

The Chairman: That is quite acceptable. Would Mr. Lineker please come forward? If anybody else would like to use the third mike, fine.

Mr. Lineker: There is no secret to the comments that Mr. McGrath made about the standards we impose, if you will, in terms of the apprenticeship entries. The facts are that we have a significant number of employees who would like to get into the apprenticeship program, and that affords us the ability to select the best-qualified people to enter the program. We do set high standards and I think our success ratio with the program shows that that is an appropriate way to go. We fail very few apprentices through the program. By the way, we receive no government incentives or other forms of payment for that program. As a result, when the employee does come out, he seems to be a person who is better equipped to do the job that we have for him and he is the kind of person who has an inclination to stay longer with our company.

Mr. Lonsdale: Those people who gain from that training, of that trade—with the grade ten or the grade twelve, what age group are they?

Mr. Lineker: They can be any age group.

Mr. Lonsdale: What has been the practice? What group has actually qualified for that entrance?

Mr. Lineker: I could not give you a mean age, Mr. Lonsdale. I would have to go back and research.

• 1830

Mr. Lonsdale: Is it very significantly, or does there seem to be a trend towards younger people because they technically should have perhaps a little bit more education? Is there any trend there at all?

[Translation]

M. Lonsdale: Est-ce que les demandes pour ce genre de qualifications résultent des subventions gouvernementales que les compagnies essayent d'obtenir? Est-ce que ces subventions les forcent à augmenter leurs normes ou s'agit-il tout simplement d'une décision arbitraire de la direction?

M. McGrath: Je ne peux rien dire au sujet de la subvention gouvernementale. Je pense qu'il s'agit d'une décision arbitraire de la direction.

M. Lonsdale: En connaissez-vous les raisons? Vous avez dû vous pencher sur la question.

M. McGrath: Nous nous sommes souvent penchés là-dessus mais nous n'avons jamais obtenu une réponse satisfaisante. Je pense que le compagnie désire certaines normes et qu'elle va s'efforcer de maintenir ces normes. Nous maintenons que nous n'essayons pas de former des ingénieurs mais que nous essayons d'obtenir de bons ouvriers compétents.

M. Lonsdale: Peut-être que ma demande va sembler peu orthodoxe, M. le président, mais j'aimerais que le représentant d'Inco s'il le désire se représente devant nous pour répondre à cette question. J'aurais besoin, bien entendu, du consentement du Président.

Le président: Tout à fait d'accord. Est-ce que M. Lineker peut se présenter devant nous? Si quelqu'un d'autre veut se servir du troisième micro, c'est parfait.

M. Lineker: Il n'y a aucun secret autour des observations que M. McGrath a faites au sujet des normes que nous imposons. Il se trouve que nous avons énormément d'employés qui désirent suivre le programme d'apprentissage et que nous pouvons ainsi choisir les personnes les plus qualifiées. Nous fixons des normes élevées et je pense que notre taux de succès dans ce programme démontre que nous agissons de la bonne façon. J'aimerais préciser que nous ne recevons aucune subvention gouvernementale ou autre forme de paiement quelconque pour ce programme. Ainsi, lorsque l'employé suit le programme il est beaucoup mieux équipé pour faire le travail que nous avons pour lui et il a davantage tendance à rester plus longtemps avec notre compagnie.

M. Lonsdale: Les personnes qui suivent cette formation et qui ont leur dixième ou douzième année, quel âge ont-elles?

M. Lineker: Elles peuvent venir de n'importe quel groupe d'âge.

M. Lonsdale: En règle générale, quel groupe d'âge a pu participer à ce programme?

M. Lineker: Je ne pourrais vous donner un âge moyen, M. Lonsdale. Il faudrait que je fasse quelques recherches.

M. Lonsdale: Existe-t-il une tendance en faveur des personnes les plus jeunes car techniquement elles devraient avoir une éducation un peu meilleure?

[Texte]

Mr. Lineker: I do not know of any significant trend. I think for as many examples as you can show of young people entering the trade, you can show middle-aged or older fellows entering as well.

Mr. Lonsdale: Is there any indication that the older fellows, the middle-aged group who want to get into that program, that they go back to school and take an upgrading in order to become eligible to get into the electricians or the other courses?

Mr. McGrath: That has happened, certainly. We have tuition assistance programs in place at Inco which will allow a person to go back for upgrading as required.

Mr. Lonsdale: So the level is not necessarily a real barrier. If the person has the incentive, he can get assistance in terms of entering. Now, do you give them assistance, much like the other gentlemen were talking about—not you, sir, but the previous witnesses—about time off work to upgrade themselves? Is there any kind of assistance given that way? If a gentleman has to put in four hours a week in the classroom, whether it be during working hours or after hours, is there any kind of a financial subsidy given to him, or encouragement?

Mr. Lineker: There are provisions for personal leave for those kinds of purposes.

Mr. Lonsdale: Without pay?

Mr. Lineker: Without pay. Now, there are some programs in place with the company in which we will identify people and encourage them to go to particular schools to gain upgrading from within the bargaining unit and we will assist them with incentives.

Mr. Lonsdale: What about an individual now who decides he is going to go back to school even if he takes a full year off to upgrade himself? Does that individual lose his seniority ranking with the union when he takes a leave, or is he granted a leave?

Mr. McGrath: No. As a matter of fact, the seniority accumulates over the period of a year, or whatever it may be. We do have a clause in our collective bargaining agreement where there are provisions for leave of absence without pay—maybe we will change that some day—but at present without pay, and his seniority actually accumulates over that period of time and he is able to maintain the benefits that we negotiated—extracted, I should say maybe—from the company on their behalf.

Mr. Lonsdale: I would like to pursue that other point—not with you, but further on down the road—the question that perhaps the apprenticeship program in terms of seniority is not necessarily affecting the younger worker and the new apprentice, but in some cases is keeping the middle-aged upgraded or retrained individual on the job. And that is a very good point; I am interested in that. Maybe that is the result of the success that Inco has had as a corporate entity. But I think in a lot of cases that is not the case; where smaller companies and companies that do have serious economic downturns and have to lay off people are not always planning as well as some larger companies, and most of the time their apprentices are very new on the job. Maybe Inco is an exception because they have been

[Traduction]

M. Lineker: Je ne sais pas s'il existe une tendance. Je pense qu'il y a autant de jeunes personnes que de personnes d'âge moyen ou même d'âge plus élevé.

M. Lonsdale: Est-ce que les personnes d'âge moyen ou d'âge plus élevé qui désirent participer à ce programme retournent à l'école afin de pouvoir participer au cours d'électriciens ou autres?

M. McGrath: Cela est arrivé, sans aucun doute. Nous avons des programmes d'aide à Inco qui permettent à une personne de suivre des cours selon les besoins.

M. Lonsdale: Ainsi, le niveau n'est pas vraiment une barrière. Si une personne désire vraiment suivre des cours, elle peut obtenir de l'aide. Est-ce que vous accordez à ces personnes une certaine sorte d'aide sous forme disons comme les autres témoins l'ont indiqué de temps libre pour suivre des cours? Si une personne doit suivre des cours pendant quatre heures par semaine, que ce soit durant ou après les heures de travail, existe-t-il une sorte de subvention ou d'encouragement?

M. Lineker: Il existe des dispositions pour un congé personnel pour ce genre d'objectifs.

M. Lonsdale: Non payé?

M. Lineker: C'est exact, non payé. Il existe cependant certains programmes au sein de notre compagnie qui nous permettent d'identifier des personnes et de les encourager à suivre des cours dans des écoles particulières; nous les aiderons en leur versant des stimulants.

M. Lonsdale: Que se passe-t-il dans le cas d'une personne qui décide de retourner à l'école même si elle doit prendre une année entière de congés? Est-ce que cette personne perd une année d'ancienneté avec le syndicat lorsqu'elle prend un congé, ou lui accorde-t-on un congé?

M. McGrath: Non. En fait les années d'ancienneté s'accumulent sur la période d'une année, ou quelle que soit la méthode de calcul. Il existe une clause dans notre convention collective prévoyant des dispositions pour un congé autorisé non payé, peut-être la changerons-nous un jour, mais à l'heure actuelle ce congé est non payé et les années d'ancienneté s'accumulent en fait au cours de cette période permettant ainsi à la personne concernée de bénéficier des avantages que nous avons négociés.

M. Lonsdale: Je voudrais parler du programme d'apprentissage en termes d'ancienneté qui ne touche pas nécessairement les plus jeunes travailleurs et les nouveaux apprentis, mais dans certains cas qui garde l'employé d'âge moyen recyclé au travail. Je m'intéresse à cet aspect. Cela est peut-être dû au succès qu'Inco a connu. Je pense que dans la plupart des cas cela ne se produit pas de la même façon, notamment dans le cas de plus petites compagnies qui rencontrent de sérieuses difficultés économiques et qui doivent licencier du personnel, et qui ne planifient pas toujours aussi bien que les plus grosses compagnies; dans la plupart des cas leurs apprentis sont à leurs postes depuis très peu de temps. Peut-être qu'Inco est une exception et que la planification effectuée dans cette compa-

[Text]

here for a long time; they have a strength in management and in looking ahead in terms of training that perhaps lets them provide for upgrading within the house, rather than having to bring in new people to train them. The point struck me as perhaps being very accurate here, but I am not sure if it is as accurate in other circumstances, and certainly in other industries.

Mr. McGrath: Well, as a matter of fact, it is policy and the objective of the United Steelworkers, the union that I represented within this local, one local out of many. That is our policy nationwide; as a matter of fact, in North America, that existing employees' seniority should reflect the job opportunity, and it should be recognized.

Mr. Lonsdale: The movement where he can be trained, or ...

Mr. McGrath: Yes.

Mr. Lonsdale: Does that present problems for you the fact that the union insists on individuals who have been in the company or in the union for a period of time getting the first opportunity for training when perhaps some younger, more qualified individuals with more potential—let us assume, presumably just saying that—could probably be brought in, trained more quickly perhaps get into the production level of the company a hell of a lot more quickly than somebody who may take a longer period of training because of poor education, but because of the fact that they have been in the company for many years, they are given the first opportunity? Is that presenting problems for you?

Mr. Lineker: Well, if I can answer that, generally speaking, first. I think the seniority system at large is certainly a disincentive to younger employees. They enter industrial organizations; they see a huge mountain ahead of them in terms of trying to advance personally. In our particular situation, I do not think those clauses have been particularly troublesome to us. Our work force, generally speaking, is young, and as I have indicated to you, our turnover ratio has been significant. So there are opportunities for people to advance, certainly here in our operations in Thompson.

• 1835

Mr. Lonsdale: I guess because of your high turnover rate there seems to be a lot of movement within the ranks from time to time, whereas in other companies, or other industries—the mining industry is notorious for high turnover rates; there is no question about it. So is the politician industry.

Mr. McGrath: I would just like to remark, a couple of years ago, Mr. Lonsdale, the average age in Thompson was 24, and I do not think it has got up to 28 even yet. They are very young here.

Mr. Lonsdale: That is all.

The Chairman: Mr. McGrath, you went rather quickly over the brief, but I think you indicated that modular training you were paying for in part through tax incentives.

[Translation]

gnie lui permet d'avoir des programmes de recyclage à l'intérieur de la compagnie et non pas d'engager de nouvelles personnes pour les former.

M. McGrath: Ma foi, c'est l'objectif des Métallurgistes unis d'Amérique, le syndicat que je représentais au sein de ce local, un local parmi tant d'autres. Notre politique en Amérique du Nord est que l'ancienneté des employés en place devrait rejallir sur les possibilités d'emploi, et cela devrait être reconnu.

M. Lonsdale: Vous voulez dire avoir droit à la formation ou bien ...

M. McGrath: Oui.

M. Lonsdale: Le fait que le syndicat insiste sur des personnes qui sont dans la compagnie ou dans le syndicat depuis un certain temps soient les premiers à bénéficier de la formation présente-t-il des problèmes, alors que peut-être des personnes plus jeunes et plus compétentes pourraient être embauchées, formées plus rapidement et participer à la production de la compagnie beaucoup plus vite que d'autres personnes pour qui il faudrait une plus longue formation en raison d'une mauvaise éducation mais qui ont la priorité parce qu'elles sont dans la compagnie depuis de nombreuses années? Est-ce que cela présente des problèmes?

M. Lineker: Je pense tout d'abord que le système d'ancienneté n'encourage pas beaucoup les employés les plus jeunes. Lorsqu'ils entrent dans une organisation ils se trouvent face à face à une montagne d'obstacles pour essayer d'avancer dans la hiérarchie. Personnellement, je ne pense pas que ces dispositions nous ont causé des problèmes. Notre population active en règle générale est jeune, et comme je vous l'ai indiqué notre taux de roulement a été important. Il existe donc des possibilités d'avancement ici même à Thompson.

M. Lonsdale: Je pense qu'en raison de votre taux de roulement élevé, il existe beaucoup de mouvements parmi vos effectifs de temps à autre alors que dans d'autres compagnies où l'industrie, par exemple l'industrie minière est bien connue pour ses taux de roulement élevés, le problème n'est pas le même.

M. McGrath: J'aimerais tout simplement préciser qu'il y a quelques années l'âge moyen à Thompson était de 24 ans, et je ne pense pas qu'il se soit encore élevé à 28. La population est très jeune ici.

M. Lonsdale: C'est tout.

Le président: Monsieur McGrath, vous avez passé le mémoire assez rapidement en revue mais vous avez indiqué la formation modulaire pour laquelle vous payez en partie grâce à des stimulants fiscaux.

[Texte]

Mr. McGrath: I believe so. I thought the companies—I do not know whether Inco is or not, but I thought some companies were; I am pretty sure HBM and S—I cannot speak for them, either—are provided with a certain amount of wages if they go into certain types of training, such as modular training. The federal government provides as an incentive maybe 25 per cent of wages or 50 per cent; a certain amount of the wages for a set training period. As a taxpayer, I know whose money they are using if they do that.

The Chairman: There is a principle in here which may be confusing the situation. There are federal employment tax-credit programs which pick up portions of wages for different sets of reasons. One was announced recently, for instance, that trades training for women in nontraditional occupations would be eligible for a wage subsidy which is 75 per cent of some figure. It is a substantial wage subsidy.

Specifically, does your union have a position on the utilization of the public purse in that way? It takes us, I guess, into some earlier testimony about affirmative action and unions generally. But specifically your union—and maybe you can enlighten us on the union movement generally in this regard.

Mr. McGrath: Well, we do have some definite thoughts on that. One of them is we feel it is industry's responsibility to train their people. They are making pretty good bucks from the people who are trained. They tend to reap the benefits of any training provided.

The modular training and these types of systems, we feel circumvent the more positive aspects, such as the mining apprenticeship. Mining is a recognized trade in the Province of Manitoba, and they tend to take away from this. The same with other trades. But if you are talking about basic training to get people into the work force, away from skilled trades, no, we are not opposed to that.

We do think industry should be paying more of the shot than we as taxpayers. We think as taxpayers we are quite willing to pay educational needs such as community college and things like that, in conjunction with apprenticeship programs or otherwise.

The Chairman: I think we should be careful with this period of your testimony. Are you really saying the unions believe the governments, through the general tax system, should get out of the business of training people in skilled areas and that responsibility should devolve on the heads of the industries concerned directly; governments should not have the kinds of training schools we now have? Is that the gist of your testimony?

Mr. McGrath: No, they should have the type of training schools they now have. When I say that, I am talking of community colleges and things like that. I think governments should not get out of the business of trying to create employment. They should be creating meaningful employment. I do not feel the existing training programs are creating employment. They are upgrading people, in the case of tax incentives

[Traduction]

M. McGrath: C'est exact. Je ne sais pas si c'est le cas d'Inco, mais je pense que c'est le cas pour certaines compagnies. Je suis certain que HBM et S, mais je ne peux pas parler pour eux, versent une certaine partie des salaires si elles offrent une certaine formation, comme la formation modulaire. Le gouvernement fédéral verse des stimulants équivalant peut-être à 25 p. 100 des salaires ou même à 50 p. 100, et une certaine somme des salaires pour une période de formation définie. En tant que contribuable, je sais d'où vient l'argent.

Le président: Il existe un principe qui peut rendre la situation quelque peu confuse. Il existe des programmes de crédits d'impôts du gouvernement fédéral qui absorbent des parties des salaires pour différentes raisons. Un programme de ce genre a tout récemment été annoncé selon lequel une formation serait dispensée aux femmes dans des postes non traditionnels, et que certaines subventions seraient versées, la somme de 75 p. 100 ayant été avancée. Il s'agit là d'une subvention importante.

Que pense votre syndicat d'une telle utilisation des fonds publics? Que pouvez-vous nous dire à ce sujet?

M. McGrath: Ma foi nous avons des idées bien précises là-dessus. Nous pensons entre autres que c'est à l'industrie qu'incombe la responsabilité de former ses employés. Elle fait beaucoup d'argent sur les personnes qu'elles forment. Elle a tendance à ramasser les bénéfices de toute formation dispensée.

La formation modulaire d'après nous circonviendrait les aspects les plus positifs, comme par exemple l'apprentissage minier. Le métier de mineur fait partie d'un corps de métier reconnu dans la province du Manitoba. Si vous faites allusion à la formation de base pour faire des personnes dans la population active, les écarter de métiers spécialisés, non nous n'y sommes pas opposés.

Nous sommes d'avis que l'industrie devrait contribuer davantage que nous les contribuables. En tant que contribuables nous sommes prêts à financer les besoins en matière d'éducation comme collèges communautaires, conjointement avec les programmes d'apprentissage.

Le président: Je pense que nous devrions faire attention à cette partie de votre témoignage. Voulez-vous dire que les syndicats pensent que les gouvernements devraient cesser de s'impliquer dans la formation des personnes dans des domaines spécialisés et que cette responsabilité devrait être celle des chefs des industries directement concernées, que les gouvernements ne devraient pas avoir le genre d'écoles de formation que nous avons actuellement? Est-ce bien ce que vous voulez dire?

M. McGrath: Non, ils devraient avoir le genre d'écoles de formation qu'ils ont actuellement. Lorsque je dis cela, je veux parler des collèges communautaires et choses de ce genre. Je pense que les gouvernements ne devraient pas cesser de s'impliquer dans des programmes de création d'emplois, ils devraient créer des emplois. Je ne pense pas que les programmes de formation actuellement en vigueur créent des emplois.

[Text]

to people already working; they are creating upgrading for existing workers who are working. They are not creating other jobs; and the company is getting the direct benefit of that at the expense of our taxpayers' money.

• 1840

The Chairman: So, there is a limited range of programs in here that are of concern to you rather than the general principle that governments should be involved in trades training.

Mr. McGrath: I would much rather have the government worried about the 800,000-some people that are unemployed than worrying about benefiting the companies by giving them money to upgrade the ones currently employed.

The Chairman: Another area of testimony is the issue, and I think Mr. Lonsdale was on one of the sub-groups—and I guess from time to time, the unions are painted as the villains in respect—that unions sometimes through the kinds of agreements they negotiate, the kinds of attitudes they have, really create barriers to employment in terms of young people. The other one that comes forward to us with some frequency is the barriers that trade unions put in the way of women coming into the nontraditional occupations. I wonder if you might respond to that and maybe give us an indication of whether it is true that those barriers existed, whether it is true that they exist today, and whether it is true or not that they might exist in the future. Where do you think we are headed?

Mr. McGrath: I can only speak from experiences I have had. I would say emphatically that companies provide more barriers to women than trade unions do, in particular the united steelworkers. I think of the example that was set in Hamilton over the past many years. I can say that no barrier has been placed by this local union, nor, I think, the steelworkers anywhere, with regard to women. As a matter of fact, when women were eventually brought into the work force, when Inco started to hire them, we were concerned that they did not want the women to work underground. We still are concerned, we feel there is a place for them in the work force in every job in the place. They should have no more privileges than men. As far as I am concerned, their washroom should not even be painted a different colour. But their place is there, we have always maintained that and we always will.

The Chairman: Maybe to bring that to light in a concrete way, if Inco wanted to take advantage of the employer tax credit program that specifically has been set up for encouraging women into nontraditional occupations, because it is a public-purse subsidized program, or for whatever reason, would your union have objections to that? Is there anything in the collective agreement at the present time that would make that difficult or impossible?

Mr. McGrath: I do not see that we would have any objections whatsoever. With our existing collective agreement and the way things usually flow, I cannot see how it could affect

[Translation]

Ils permettent de recycler des personnes dans le cas de stimulants fiscaux versés à des personnes qui travaillent déjà; ils permettent aux personnes qui ont déjà un emploi de se recycler mais ne créent pas de nouveaux emplois. C'est pourquoi je dis que la compagnie en tire des profits directs aux frais du contribuable.

Le président: Ainsi, vous êtes préoccupé par un nombre limité de programmes et non pas par le principe général selon lequel le gouvernement devrait s'impliquer dans la formation des corps de métiers.

M. McGrath: Je préférerais que le gouvernement se préoccupe des quelque 800,000 personnes qui sont au chômage plutôt que de s'intéresser aux compagnies en leur donnant de l'argent pour recycler ceux qui sont actuellement employés.

Le président: L'une des questions que l'on soulève souvent porte sur les syndicats qui, quelquefois par l'intermédiaire de conventions qu'ils négocient, par le genre d'attitude qu'ils ont, créent de véritables barrières à l'emploi pour les jeunes personnes. L'autre question dont on nous parle fréquemment porte sur les barrières que les syndicats dressent devant les femmes qui occupent des postes non traditionnels. Pouvez-vous nous dire s'il est exact que ces barrières existent et s'il est vrai qu'elles pourraient exister à l'avenir.

M. McGrath: Je ne peux parler qu'en mon nom. Je dirais que les compagnies dressent davantage d'obstacles pour les femmes que les syndicats, et en particulier que les Métallurgistes unis d'Amérique. Je pense à l'exemple de Hamilton au cours des dernières années. Je peux dire que le syndicat local n'a dressé aucun obstacle, et qu'il en est de même pour les métallurgistes, pour les femmes. En fait, lorsque les femmes sont entrées dans la population active, lorsqu'Inco a commencé à les embaucher, nous avions peur que la compagnie ne veuille pas que des femmes travaillent sous terre. Nous sommes toujours préoccupés par cette question, et nous pensons qu'il y a une place pour elles dans la population active dans tous les emplois. Elles ne devraient pas avoir davantage de privilèges que les hommes. En ce qui me concerne, même les toilettes qui leur sont réservées ne devraient pas être d'une couleur différente. Elles ont leur place, nous l'avons toujours dit. Nous ne cesserons de le répéter.

Le président: Si Inco désirait profiter du programme de crédits d'impôts réservé aux employeurs spécialement conçu pour encourager les femmes à occuper des postes non traditionnels, étant donné qu'il s'agit d'un programme de subventions à partir de fonds publics, est-ce que votre syndicat y ferait objection? Y a-t-il des dispositions dans la convention collective qui rendraient ceci difficile ou impossible?

M. McGrath: Je ne vois pas pourquoi nous aurions des objections quelles qu'elles soient. Je ne vois pas non plus ce qui pourrait dans notre convention collective faire obstacle à ce

[Texte]

us. We look at a worker, not by sex. If they find a woman who does the job as well as a man, and they can get some extra money from the government, go to it as far as we are concerned. The only thing is just to maintain the same thing. We look at a worker, we do not look at sex.

The Chairman: Okay. The last line or the last couple of lines of your presentation seems to imply that you espouse that government get into the business of training an excess labour supply in skilled areas, that we increase the supply side, take all the unemployed and give them skills which would create a situation of skilled people greater than the need that we have to employ them at this point in time. Is that an accurate summary of what you said to us in the last paragraph?

Mr. McGrath: No, it is not. As you see in the second paragraph, the mining industry in northern Manitoba said that they would have to go outside the country for skilled tradesmen. I do not say to train more people than what are needed, I say to get enough for what is needed—we do not have them. The forecast for the future when it comes to skilled tradesmen, not just in the mining industry but in all industries, is that we are going to come up short.

The Chairman: In most industrialized nations like Canada, there is a cycle that seems to be with us with some degree of predictability on occasion. I think perfect matching of labour supply and demand is an ideal but not a reality. Traditionally, labour has been on the side of, or has the reputation of being on the side of, maintaining at least a bit of a labour shortage, and that is most beneficial to the membership. Is that an accurate percept and is that still existent?

• 1845

Mr. McGrath: No. The serious unemployment in this country is of great concern to labour, maybe not all labour, but from my standpoint it is and from that of the people whom I have been associated with it is. We do not want to keep people unemployed, we would like to see them all working, we feel that this country could provide work for everyone.

The Chairman: Okay? Are there any more questions, Mr. Lonsdale?

Thank you very much, both of you.

I officially declare the meeting adjourned, and we will do our best to recommence at 7.30 p.m. We may be a few minutes late.

EVENING SITTING

Wednesday, October 1, 1980

• 2000

The Chairman: I officially declare the adjourned meeting started again, recommenced. Just for the record, we indicate that we are starting this evening's meeting half an hour late because we went until about 6:40 with the witnesses who were with us this afternoon.

[Traduction]

genre de choses. Nous nous intéressons à un travailleur et non pas à son sexe. Si la compagnie trouve une femme qui peut faire le travail aussi bien qu'un homme, et qu'elle peut obtenir davantage de fonds du gouvernement, en ce qui nous concerne, nous n'avons aucune objection. Encore une fois, nous nous intéressons au travailleur et non pas à son sexe.

Le président: Parfait. Les dernières lignes de votre mémoire semblent suggérer que l'implication du gouvernement dans la formation entraîne un surplus de main-d'œuvre dans les domaines spécialisés et qu'en fait il pourrait s'ensuivre un plus grand nombre de personnes spécialisées que nous pouvons employer à l'heure actuelle. Est-ce un résumé exact de ce que vous nous dites dans votre dernier paragraphe?

M. McGrath: Non, pas du tout. Comme vous le voyez, dans le deuxième paragraphe, l'industrie minière dans le nord du Manitoba a dit qu'elle aura à chercher des ouvriers spécialisés à l'extérieur du pays. Je ne parle pas de former davantage de personnes que nous n'en avons besoin, je dis qu'il en faut suffisamment pour nos besoins. Nous n'en avons pas assez pour le moment. Les prévisions révèlent à propos des ouvriers spécialisés, et non pas seulement dans l'industrie minière mais dans toutes les industries, que nous n'en aurons pas assez à l'avenir.

Le président: Dans la plupart des pays industrialisés comme le Canada, l'idéal est de fournir suffisamment de main-d'œuvre spécialisée pour faire face à la demande, mais ce n'est pas toujours la réalité. Traditionnellement, le monde du travail a la réputation de vouloir maintenir une certaine pénurie de main-d'œuvre qui bénéficie davantage aux membres. Est-ce une image exacte de la situation actuelle?

M. McGrath: Non. Le taux de chômage au pays préoccupe énormément le monde du travail, peut-être pas tout le monde mais je sais qu'il préoccupe les personnes avec qui j'ai été associé. Nous ne voulons pas voir de chômeurs, nous aimerions que tous aient du travail et nous sommes convaincus que ce pays pourrait fournir du travail à tout le monde.

Le président: D'accord. Y a-t-il d'autres questions, M. Lonsdale?

Merci beaucoup.

Je déclare officiellement la réunion ajournée. Nous ferons tout notre possible pour nous réunir de nouveau à 19 h 30. Nous serons peut-être quelques minutes en retard.

SÉANCE DU SOIR

Le mercredi 1^{er} octobre 1980

Le président: Je déclare officiellement ouverte la réunion ajournée. Je précise pour le procès-verbal que la réunion de cette soirée commence une demi-heure en retard car la réunion de cet après-midi n'a pris fin qu'à 18 h 40.

[Text]

At this point in time we have one group of witnesses from the Norway House Band. Is there anyone else in our audience who would like to testify before the Parliamentary committee?

Could we ask Chief Maggie Balfour, Joe Paupanekis and Ken Albert to come forward? If you would seat yourselves in front of the microphones I will explain how we operate and what our setup is. We will conduct the proceedings in English, but if there is someone in the audience who would prefer to listen in French, that service is available.

The reason we have you sit in front of microphones is that this is a formal committee of the House of Commons and therefore a verbatim, written record will be produced out of this. Every word that we say goes on the record, is typed up and available for distribution to all those people who are interested. For us to be able to do that, it is necessary that what you have to say be recorded and the only way that that will happen is if you are speaking right into one of these mikes. Then we will make the recording and the staff over at the table on the side and their colleagues in Ottawa will reproduce that. We are not promising quick service, but in a month or two if you want to see what you said in print we will be glad to send it to you and you can check to see if it is an accurate record of what you told us.

I will like to introduce myself. I am Jim Hawkes. I am the vice-chairman of the task force but I am the chairman of the hearings taking place here in Thompson. We have split into two subcommittees. We are a very small committee of seven members of the House of Commons and there are many places where people have indicated they would like to meet with us so we have split into two groups and our colleagues are currently in Brandon, Manitoba, at this very time and holding a similar kind of session.

I am the member of Parliament for Calgary West, and on my right is Bruce Lonsdale, the member of Parliament for Timiskaming, Ontario. We are the only two members of Parliament here and when you are through your presentations we hope that you will stay and give us a chance to ask questions.

On my left is the clerk of our committee. Every House of Commons committee has a clerk. This is the person who makes sure we get that written record. If you have any material which you would like to file with the committee, any background material that you would like included in the public record, it must be filed with the clerk. It is her responsibility on behalf of Parliament to make sure that all of the necessary material is appended to the reports and that reports are produced.

On my far left and far right are researchers who assist Mr. Lonsdale and myself and other committee members in preparing for the meetings. After your presentation, after you have left us formally, gone away from the mikes, they may have further questions they would like to ask about information which you perhaps bring to our attention, and how we might get it.

[Translation]

Nous avons maintenant un groupe de témoins de la Bande Norway House. Y a-t-il quelqu'un dans la salle qui désire témoigner devant le comité parlementaire?

Je demanderais maintenant au Chef Maggie Balfour, à Joe Paupanekis et Ken Albert de bien vouloir se présenter devant nous. Veuillez vous asseoir devant les microphones et je vous donnerai tous les détails de la marche que nous suivons. Les délibérations auront lieu en anglais mais si quelqu'un dans la salle préfère écouter le français, nous avons un service d'interprétation.

La raison pour laquelle nous vous demandons de vous asseoir devant des microphones est qu'il s'agit d'une réunion d'un comité officiel de la Chambre des communes et qu'il faut donc un procès-verbal par écrit de tout ce qui se passe. Tout est inscrit dans les délibérations, dactylographié et envoyé à toutes les personnes intéressées. Il faut donc que nous enregistrons tout ce que vous dites, c'est pourquoi il faut que vous parliez dans les microphones. Nous rédigerons ensuite les délibérations que le personnel assis à la table à côté de nous et leurs collègues à Ottawa reproduiront. Nous ne pouvons pas promettre un service rapide, mais d'ici un mois ou deux si vous désirez voir sur papier ce que vous avez dit devant nous, nous serons heureux de vous en envoyer un exemplaire et vous pourrez ensuite vérifier s'il s'agit d'un procès-verbal exact.

Permettez-moi tout d'abord de me présenter. Je m'appelle Jim Hawkes et suis le vice-président du groupe de travail; j'occupe néanmoins le poste de président des audiences ici même à Thompson. Nous nous sommes partagés en deux sous-comités. Nous sommes un très petit comité de sept membres de la Chambre des communes et en de nombreux endroits des citoyens nous ont indiqué qu'ils aimeraient se présenter devant nous, c'est pourquoi nous nous sommes partagés en deux groupes; nos collègues se trouvent actuellement à Brandon au Manitoba et tiennent une session semblable à celle-ci.

Je suis député de Calgary-Ouest, et à ma droite se trouve Bruce Lonsdale, député de Timiskaming (Ontario). Nous sommes les deux seuls députés, aussi lorsque vous aurez fait votre exposé nous espérons que vous resterez et nous donnerez l'occasion de vous poser des questions.

À ma gauche se trouve le greffier de notre comité. Chaque comité de la Chambre des communes a un greffier, cette personne s'assurant que nous prenons les délibérations par écrit. Vous pouvez déposer tout document que vous aimeriez voir inclus dans le procès-verbal auprès du greffier. C'est sa responsabilité au nom du Parlement de s'assurer que tous les documents nécessaires sont annexés au rapport et que les rapports sont produits.

À l'extrême gauche et à l'extrême droite se trouvent les chercheurs qui aident M. Lonsdale et moi-même et les autres membres du comité à préparer les réunions. Lorsque vous aurez fini votre exposé, et lorsque vous nous aurez officiellement quittés, nous aurons peut-être des questions à vous poser.

[Texte]

• 2005

At the back of the room are the people who do the translation for us, because all of the proceedings of the House of Commons take place in both official languages, so that whether you choose to use French or English, those services are available.

We said earlier today that if there are people in this region who would prefer to use Cree, we would like to know that because we would try to make arrangements to find someone who could translate for us. Neither Mr. Lonsdale nor myself would be capable of understanding that language.

Do you have questions at this point?

Okay. I hope we will stay pretty informal. One of the things that can create difficulties is when two people try to speak at once, because then the recording we are making will not be very clear. So, please do not start to talk until the red light is on in front of you.

Chief Balfour, is it your intention to speak first, and will we expect statements from each of the other two members, or are they just here to help us with the question part?

Chief Maggie Balfour (Chief, Norway House Band, Manitoba): Yes, they can answer some questions.

The Chairman: Okay. Could you begin by stating your own name and the name of the group that you represent?

Chief Balfour: My name is Maggie Balfour. I am representing the Norway House Indian Band, the largest Indian reserve in northern Manitoba, with a population of over 2,500 Indians of treaty status.

The Chairman: Okay. Just go right ahead and tell us your own story in your own way.

Chief Balfour: Members of Parliament, I wish to thank you for inviting me to appear before the Task Force on Employment Opportunities for the 80s.

I am sure you are aware, Mr. Chairman, the shortages in critical skilled trades and higher skill occupations among the Canadian work force in Canada will be voiced by the general society. I come to you, Mr. Chairman, as a representative of a minority group with the lowest skilled trades and lowest skilled occupations. We, too, want to share these training opportunities that are available for all Canadians. For example, Mr. Chairman, the hydro development in Jenpeg. There is an extended airstrip in Jenpeg to allow bigger aircraft to land in Jenpeg, carrying approximately 20 men, rotating these men every ten days from Jenpeg to Winnipeg for training to work in the generating station in Jenpeg.

Under the Northern Flood Agreement, Manitoba Hydro has the obligation to provide opportunities for residents of the reserves affected. Under Article 18.5 of the Northern Flood Agreement, the parties have agreed to employ to the maximum possible extent residents of the subject reserves, includ-

[Traduction]

Tout au fond de la salle se trouvent les personnes qui interprètent tout ce que nous disons, car les délibérations de la Chambre des communes doivent avoir lieu dans les deux langues officielles afin que vous puissiez choisir le français ou l'anglais.

Nous avons dit un peu plus tôt aujourd'hui que si des personnes de cette région préfèrent utiliser le Cree, nous aimerions le savoir afin que nous essayions de prendre des dispositions pour que quelqu'un effectue la traduction. Ni M. Lonsdale ni moi-même pouvons comprendre cette langue.

Avez-vous des questions à poser pour le moment?

Parfait. J'espère que tout se passera sans cérémonies. Faites attention à ce que deux personnes ne parlent pas en même temps car il sera difficile de prendre le procès-verbal. N'essayez donc pas de prendre la parole tant que la lumière rouge devant vous ne sera pas allumée.

Chief Balfour, vous désirez prendre la parole en premier. Est-ce que les deux autres membres ont l'intention de faire des déclarations ou bien tout simplement de nous aider lors des questions?

Chief Maggie Balfour (Chef de la Bande Norway House, Manitoba): Oui, ils peuvent répondre à certaines questions.

Le président: Parfait. Commencez donc par nous donner votre nom et le nom du groupe que vous représentez.

Chief Balfour: Je m'appelle Maggie Balfour, et je représente la bande des autochtones de Norway House, la plus grande réserve indienne au nord du Manitoba d'une population de plus de 2,500 indiens conventionnés.

Le président: Très bien. Vous pouvez commencer.

Chief Balfour: Messieurs les députés, je tiens tout d'abord à vous remercier de m'avoir invité à prendre la parole devant le groupe de travail sur les possibilités d'emploi dans les années 1980.

Monsieur le président, je suis certain que vous n'ignorez pas que les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et des postes hautement qualifiés parmi la population active canadienne au pays sont connues de tout le monde. Je me présente devant vous, monsieur le président, en tant que représentant d'un groupe minoritaire dont les qualifications sont les plus faibles et les postes spécialisés les moins nombreux. Nous désirons bénéficier de ces possibilités de formation offertes à tous les Canadiens. Je citerai, à titre d'exemple, monsieur le président, le développement hydro-électrique de Jenpeg. Il existe une grande piste à Jenpeg pour permettre à de plus gros aéronefs d'atterrir, de transporter environ 20 personnes, d'effectuer un roulement parmi ces personnes tous les dix jours de Jenpeg à Winnipeg pour leur assurer une formation à la centrale génératrice de Jenpeg.

En vertu de la Northern Flood Agreement, l'Hydro-Manitoba a l'obligation de fournir des possibilités d'emplois aux résidents des réserves concernées. En vertu de l'article 18.5, les parties sont convenues d'employer dans la plus grande mesure possible les résidents des réserves touchées, de leur donner des

[Text]

ing opportunities for education, training and particularly on-the-job training. Mr. Chairman, these people who are presently being rotated into Winnipeg for training are not residents of the affected reserves. In fact, there are no people in this training from our affected reserve. Our community is only approximately 50 miles from Jenpeg with a road going by Jenpeg. We travel on these roads daily, yet we do not know these people who are working in Jenpeg. As far as we are concerned, they are like aliens from another planet.

Another item, Mr. Chairman; since the ratification of the Northern Flood Agreement, we have been unable to implement the agreement. There is an arbitrator that has been selected; however, under our present arrangement we are unable to do things effectively according to the promises made in the agreement, because we are not strong enough and because we are not given the opportunity to implement the agreement according to the way that would allow us to decide and make recommendations.

• 2010

For example, Mr. Chairman, under Article 16, Schedule E, of the Northern Flood Agreement, preparation for a community development plan has been outlined by the parties involved. Under implementation strategy, item (g) the agreement reads:

A full time band staff position should be created to co-ordinate the implementation program and report to the implementation committee and council.

Now, two and a half years after ratification, we find that no consideration or action has taken place by the department, one of the parties that are required under the said agreement to set aside the necessary monies that are required by the bands under the said agreement. More and more studies are being undertaken but we are not benefiting from the agreement.

Under Article 16.4 Canada and Manitoba undertake to consider and implement any recommendations they jointly or severally deem to be practical by any means including the use of the existing northlands agreement and/or future like-agreements intended to contribute to the viability of the community. Here again, we the Indian people have failed to realize real meaningful contribution to the viability of our communities in terms of social and economic progress, and in the meantime much of our wildlife and natural resources are being destroyed and/or exported.

I have a few recommendations that I would like to read out. I would like to suggest at this time that an independent evaluation be done of the Northern Flood Committee's activities and strategies in the past several years, because we want to know why we have not been effective in implementing the agreement. What is it that we are not doing right? I know that an evaluation was done on the negotiation of the agreement, but an evaluation of the implementation of the agreement since the ratification is what I am suggesting. I want to know what we can do to get the agreement implemented that will

[Translation]

possibilités d'éducation, de formation et tout particulièrement de formation de travail. Monsieur le président, sachez que les personnes qui sont actuellement envoyées à Winnipeg pour suivre une formation ne sont pas des résidents des réserves concernées. En fait, aucun membre de notre réserve ne suit cette formation. Notre communauté se trouve à environ 50 milles de Jenpeg, il existe une route pour s'y rendre. Nous empruntons cette route tous les jours, et pourtant nous ne connaissons pas les personnes qui travaillent à Jenpeg. En ce qui nous concerne, ce sont pour nous comme des personnes venues d'une autre planète.

Je voudrais ajouter autre chose. Depuis la ratification de la Northern Flood Agreement, nous n'avons pu mettre en application cet accord. Un arbitre a été choisi, mais en vertu des dispositions actuelles nous sommes dans l'impossibilité d'agir conformément aux promesses faites dans l'accord, car nous ne sommes pas suffisamment forts et on ne nous donne pas les possibilités nécessaires de mettre en application l'accord d'une façon telle qui nous permettrait de prendre des décisions et de faire des recommandations.

A titre d'exemple, monsieur le président, sachez qu'en vertu de l'article 16, Annexe E de l'Accord, la préparation d'un plan de développement communautaire a été soulignée par les parties concernées. En vertu de la stratégie de mise en application, le point (g) de l'accord stipule que:

Un poste à plein temps doté par un membre de la bande devrait être créé pour coordonner le programme de mise en application et faire un rapport au comité et au conseil.

Deux ans et demi après la ratification de l'accord, nous nous rendons bien compte que rien n'a été fait par le ministère, celui-ci étant l'une des parties devant, d'après l'accord en question, débloquer les sommes dont ont besoin les bandes. Les études se suivent mais nous ne tirons aucun bénéfice de cet accord.

En vertu de l'article 16.4, le Canada et le Manitoba doivent étudier et mettre en application toutes recommandations qu'ils jugent pratiques par tous les moyens possibles, y compris la mise en application de l'accord en vigueur ou de tout autre accord pouvant être, pour contribuer à la viabilité de la communauté. Une nouvelle fois, notre peuple et nos communautés n'ont tiré aucun bénéfice, n'ont enregistré aucun progrès social et économique, alors qu'entre-temps notre faune et nos ressources naturelles sont détruites et(ou) exportées.

J'aimerais faire quelques recommandations. J'aimerais qu'une évaluation indépendante des activités et stratégies du Northern Flood Committee au cours des dernières années soit faite car nous désirons savoir pourquoi nous n'avons pu mettre en application l'accord. Que faisons-nous donc qui ne marche pas? Je sais qu'une évaluation a été faite sur la négociation de l'accord, mais je suggère que l'on fasse une évaluation de la mise en application de l'accord depuis sa ratification. J'aimerais savoir quoi faire pour que nous puissions mettre l'accord en application, ce qui nous permettrait de voir où sont nos faiblesses et comment nous pourrions être plus efficaces.

[Texte]

also allow us or help to show us where our weaknesses are and how we can be effective.

I come now to "Other Recommendations". Generally speaking, there is a drain on our natural resources in northern Manitoba, and raw material is being shipped out continually, such as minerals, furs, fishing and logging. There is a need for industrial development for finished marketable products to be produced. For example, the costs of shipping fish amount to a lot of money, and it is really not feasible because of that cost for freight; and this relates to other by-products from, pay, lumber plants or a tannery or other things that involve fur. The work should be done there. Marketable products cannot be produced due to the lack of economic development money available to the northern residents. Training is also required for such types of industrial development.

My next topic is: "Required Higher Skill Occupations". Among Indian people, there is a shortage in all fields of skilled trades and higher skill occupations. Training is required in these higher fields. More training programs are required for native people relevant to the required needs such as in engineering, mechanics, landscaping, architecture, mining technology, social work, political science, plant science, et cetera. Indian people should be involved also in the physical studies that are taking place of the natural resources in Northern Manitoba. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Chief Balfour. Do either of the people with you wish to make a statement or expand on anything that has been said? Or should we move to questions? Nothing at this point?

• 2015

All right. The basic process we have been following is first to ask Mr. Lonsdale if he has questions, and then it would be my turn.

Mr. Lonsdale: Going back to the last point you referred to, the special kinds of training programs which should be made available—and I do not know if the list you gave was used just for examples or whether those were items you think should be implemented in training. I noticed you had architecture down there. Is there a demand for architects in this area, and is that a realistic training program which should be implemented for native people?

Chief Balfour: Architect—yes. In some cases, for example in engineering—there are different kinds of engineering. I am talking about, for example, building roads. We cannot build our own roads because we do not know engineering. All our roads are being built for us.

Mr. Lonsdale: The people who are providing those engineering services: where do they come from? Are they from Thompson or are they from further south?

[Traduction]

J'aurais également d'autres recommandations à faire. En règle générale, on exploite beaucoup nos ressources naturelles dans le nord du Manitoba, et les matières premières sont expédiées continuellement, notamment les minerais, la fourrure, les produits de la pêche et de la forêt. Il est donc nécessaire de mettre au point une stratégie de développement industriel pour produire des produits finis pouvant être commercialisés. A titre d'exemple, les frais de transport du poisson sont très élevés, et il en est de même pour d'autres produits, comme le bois, les plantes, la fourrure, et cetera. Le travail devrait être effectué ici même. Les produits qui peuvent être commercialisés ne peuvent l'être en raison du manque de fonds de développement économique mis à la disposition des résidents du nord. Il faut d'autre part une formation pour ce genre de développement industriel.

Je vais maintenant parler des postes spécialisés nécessaires. Il existe parmi la population autochtone des pénuries dans tous les domaines spécialisés, ainsi que des pénuries de postes spécialisés. Il faut davantage de programmes de formation pour les autochtones correspondant aux besoins, notamment dans les domaines du génie, de la mécanique, du paysagisme, de l'architecture, de la technologie minière, du service social, des sciences politiques, de la science des plantes, et cetera. Les autochtones devraient également participer à des études physiques qui ont lieu sur les ressources naturelles du nord du Manitoba. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, Chef Balfour. Est-ce que les personnes qui sont avec vous désirent faire une déclaration ou donner davantage de détails sur une question que vous avez abordée? Passons-nous directement aux questions?

Parfait. Nous allons suivre la marche normale, c'est-à-dire demander tout d'abord à M. Lonsdale s'il a des questions à poser, puis ce sera mon tour.

M. Lonsdale: J'aimerais revenir sur ce que vous avez dit en dernier, à savoir les programmes de formation spéciaux qui devraient être offerts. Je ne sais pas si la liste que vous avez citée l'a été à titre d'exemple ou bien si vous pensez que ces domaines devraient être mis en application. J'ai remarqué que vous avez parlé d'architecture. Y a-t-il une demande d'architectes dans cette région, et s'agit-il d'un programme de formation réaliste qui devrait être mis en application pour les autochtones?

Chef Balfour: Des architectes, mais oui bien sûr. Dans certain cas, par exemple dans celui du génie, il existe plusieurs genres de génie. Je veux parler par exemple de la construction des routes. Nous ne pouvons construire nos propres routes parce que nous ne connaissons rien au génie. Toutes nos routes sont construites par quelqu'un d'autre.

M. Lonsdale: D'où viennent les personnes qui fournissent ces services de génie? Viennent-elles de Thompson ou bien du sud?

[Text]

Chief Balfour: Most of them are from further south, I think.

Mr. Lonsdale: The aspect of the Northern Flood Agreement that is probably not within the realm of this committee, but I would be happy to inquire of the minister. I think the ministry that would have been party to that agreement would be the Department of Indian Affairs and Northern Development. Were they party to it?

Chief Balfour: Yes.

Mr. Lonsdale: I would be happy to inquire into what has happened. Have you had any contact with your local member of Parliament about that committee, trying to get a review of the reasons why the implementation is not moving as fast as you had hoped?

Chief Balfour: No.

Mr. Lonsdale: I would think the first place you should go is to your local member to see if he can raise that point with the minister, directly or in the House of in committee. If there seem to be some problems with it, he should certainly try to get some kind of re-examination of the intent of the agreement.

Chief Balfour: I was just touching on that as an example of training in the north for Indian people.

Mr. Lonsdale: You think that committee should be utilized as one of the focal points for developing or recommending the kinds of training programs which should be put into force here, then?

Chief Balfour: Yes.

Mr. Lonsdale: Okay.

The Chairman: I will stay where Mr. Lonsdale took us, for just a minute. You have asked for an evaluation of the implementation part of that agreement. I would like to ask all three of you whether you have any guesses why it is not being implemented. An evaluation might produce certain kinds of information, but in your community of 2,500 people there must be some talk about why people think this agreement has not been lived up to. If you could share those thoughts with us, I think they might be useful for the committee.

Mr. Ken Albert (Counsellor, Norway House Band, Manitoba): Maybe I can add a bit on that Northern Flood Agreement.

The agreement covers an extensive development plan for the five reserves. To realize how extensive the agreement may be, it requires technical assistance, as maybe our chief has indicated, on plans which an architect—for infrastructure and what not. A community development plan has been prepared for our band, and it also covers an extensive area. To realize all these things, we require a more extensive plan in determining the cost and whatever in developing our community.

• 2020

Mr. Joe Paupanekis (Chairman, Economic Development Committee, Norway House Band): I would like to add onto that also that one of the main things that affect us is the

[Translation]

Chief Balfour: La plupart d'entre elles viennent du sud, je pense.

M. Lonsdale: J'aimerais revenir sur la Northern Flood Agreement. Je pense que le ministère dont vous avez parlé et qui est l'une des parties à cet accord est le ministère des Affaires indiennes et du Nord, n'est-ce pas?

Chief Balfour: C'est exact.

M. Lonsdale: J'aimerais vraiment savoir ce qui s'est passé. Avez-vous eu des contacts avec votre député local sur ce comité, avez-vous essayé de connaître les raisons pour lesquelles la mise en application ne s'est pas faite aussi vite que vous auriez aimé?

Chief Balfour: Non.

M. Lonsdale: Je pense que vous devriez commencer par contacter votre député local pour qu'il en parle directement au ministre, ou bien à la Chambre ou même au comité. Si cet accord pose des problèmes, il devrait sans aucun doute essayer de réexaminer l'intention de cet accord.

Chief Balfour: Ce n'était qu'un exemple de formation dans le nord pour les autochtones.

M. Lonsdale: Pensez-vous que ce comité devrait faire des recommandations sur le genre de programmes de formation qui devraient être mis en application ici même?

Chief Balfour: Oui.

M. Lonsdale: Parfait.

Le président: J'aimerais revenir à ce que M. Lonsdale a dit il y a quelques instants. Vous avez parlé d'une évaluation de la mise en application de l'accord. J'aimerais vous demander à vous trois si vous avez une idée des raisons pour lesquelles l'accord n'a pas été mis en application. Une évaluation pourrait produire certains renseignements, mais dans votre communauté de 2,500 personnes on doit bien avoir quelques idées sur les raisons pour lesquelles l'accord n'a pas été respecté. Si vous pouviez nous en parler, je pense que cela nous aiderait beaucoup.

M. Ken Albert (conseiller, Bande Norway House, Manitoba): Peut-être pourrais-je prendre la parole là-dessus.

L'accord porte sur un plan de développement exhaustif pour les cinq réserves. Afin de se rendre compte à quel point l'accord est exhaustif, il faut des conseils techniques, comme notre Chef l'a peut-être indiqué, sur les plans, l'infrastructure, et cetera. Notre bande a préparé un plan de développement communautaire qui est lui aussi exhaustif. Pour y arriver, nous avons besoin d'un plan plus exhaustif pour déterminer les frais, et cetera.

M. Joe Paupanekis (président, Comité du développement économique, Bande Norway House): J'aimerais ajouter que ce qui nous touche particulièrement ce sont les inondations ou les

[Texte]

flooding or the drop of water. In Norway House one of the main things is the great fluctuation of water, and the damage done to the wildlife, the fishing, the fur. The thing we are talking about here is getting people to help us in looking at other areas that will compensate us for losses of the flood or the fluctuation of the water.

In Northern Manitoba we are endowed with many lakes that we are not making use of now. We do not know how to go about trying to study these lakes. Some of them are suitable for tourist fishing; others are better suited for commercial fishing; other lakes may be suited for stocking of different kinds of fish; like the Americans are doing. They have great success with some of the lakes that were really spoiled there. Now they are able to clean them up and stock them with more sport fish and maybe fur-bearing animals. I think this is what we are talking about here; this is where we need help. As I say, in looking at some of these lakes, we have so many of them and they are just sitting there, right around our reserves, right around our communities. People could gain employment there. If they lost a trap line, perhaps they could be helped to find another one. A trap line could perhaps be stocked with some fur or stocked with some fish. There are many species of fish. I have seen a man just north of Grand Rapids who used to buy a bunch of, I think it was brook trout, or speckled trout, rather; whether it is the same thing or not, I am not sure. He would make himself a profit of \$25,000 to \$35,000 a year. But he got somebody on his own; he had probably some backing to start this. In our communities, I think we should be helped to do these studies on the different lakes and streams that could be used.

The area at The Pas is, I think, a little different. They have ducks unlimited there; they have PFRA. A lot of people are doing things in that area—conserving areas for ducks or fur bearing animals, for example.

In the region where we are, from Norway House toward Island Lake, there are so many lakes, but we are not able to do anything with them; we cannot afford to get studies done on them; this is where we hope to get some aid; to look at some of the natural resources in this area to compensate us for some of the losses that we have suffered by the northern flood waters.

The Chairman: You are really saying: take advantage of the resources which are already there, but you need some assistance—scientists or people who can tell you how best to manage the fresh water in the lakes, the ground and its potential to support fur-bearing wildlife.

Mr. Paupanekis: We hope that perhaps some of the local people, some of the Indian people will be used in doing these studies—to be part of it. Nowadays you hear more and more people saying: oh, the Indian people do not conserve; they are slaughtering ducks; they can kill them any time. If we, the Indian people, are part of the studies, we could participate in the conservation of our own natural resources. Some of us do not conserve, but pretty soon we will learn to conserve if we are part of the conservation program.

[Traduction]

pluies. A Norway House, la grande fluctuation d'eau est très importante, ainsi que les dommages causés à la faune, à la pêche et aux fourrures. Nous parlons ici de trouver des personnes qui pourraient nous aider à nous orienter dans d'autres domaines qui représenteraient une sorte de compensation pour les pertes causées par les inondations.

Nous avons dans le nord du Manitoba beaucoup de lacs dont nous ne nous servons pas actuellement. Nous ne savons pas comment nous y prendre pour étudier ces lacs. Certains d'entre eux conviennent à la pêche touristique, d'autres davantage à la pêche commerciale. On pourrait dans d'autres lacs mettre diverses sortes de poissons comme le font les Américains. Ils enregistrent énormément de succès avec des lacs qui étaient pollués. Ils peuvent maintenant les nettoyer et y déverser des poissons pour la pêche sportive, voire même des animaux à fourrure. C'est dans ce domaine que nous avons besoin d'aide. Voyez-vous, nous avons tellement de lacs que nous n'utilisons pas autour de nos réserves, près de nos communautés, et cetera. On pourrait donc trouver des emplois à des personnes autour de ces lacs. Il existe de très nombreuses espèces de poissons que l'on pourrait déverser dans des lacs. J'ai vu une personne juste au nord de Grand Rapids qui avait pour habitude d'acheter une quantité de truites, je crois qu'il s'agissait de truites mouchetées. Il pouvait réaliser un profit de \$25,000 à \$35,000 par année. Mais il a trouvé quelqu'un de lui-même, il avait probablement quelques fonds pour commencer. Voyez-vous, dans nos communautés, je pense que nous aurions besoin d'aide pour effectuer de telles études sur des lacs différents et les courants qui pourraient être utilisés.

La région de The Pas est quelque peu différente. Ils ont une quantité illimitée de canards, beaucoup de personnes travaillent dans cette région à la conservation pour les canards, ou par exemple pour les animaux à fourrure.

Dans notre région, de Norway House vers le lac Island, il y a énormément de lacs mais nous ne pouvons rien faire car nous ne pouvons effectuer des études sur ces lacs. C'est là que nous avons besoin d'aide, pour s'occuper de quelques-unes des ressources naturelles de cette région qui compenseraient les pertes que nous causent les inondations du nord.

Le président: Vous dites donc qu'il faut profiter des ressources naturelles mais vous dites avoir besoin de l'aide des scientifiques ou de personnes qui pourraient vous dire comment gérer les eaux douces des lacs, la terre, et cetera.

M. Paupanekis: Nous espérons que l'on fera appel à certaines personnes locales, à certains autochtones de la région pour faire ces études. On entend de plus en plus des personnes dire de nos jours: oh, vous savez les autochtones ne conservent rien, ils massacrent les canards, ils les tuent sans raison. Si nous faisons partie de ces études, nous pourrions participer à la conservation de nos ressources naturelles. Certains d'entre nous ne connaissent rien à la conservation, mais nous pourrions apprendre beaucoup si nous faisons partie du programme de conservation.

[Text]

The Chairman: That opens the door to another question which really was not in your brief. I hope you might answer these questions for me.

• 2025

I was sitting here wondering: You have a reserve of 2,500 people; how many non-Indians work on that reserve or serve that reserve in some way?—not just the number, what I am really looking for here are the kinds of skills that apparently they have that no one on the reserve would have.

Mr. Albert: We have a listing of 25 employers in that community, but that is looking at the construction program that is taking place right now, the construction of a new vocational school, and that is summer employment as well. This summer alone, we feel that 300 band members were employed, at least 300. But that will go down, maybe, to about fewer than 200. We have a big hospital in the community; I do not know how many nurses and what not, are employed there.

The Chairman: Let us just, maybe, come at this a piece at a time. Would the doctors who serve that hospital all be non-Indians? Is that the situation? The nurses that work in that hospital, would they be all non-Indian or part Indian nurses?

Mr. Albert: Pretty well non-Indian.

Chief Balfour: Most of the hospital staff, the professional staff, are from outside, the doctors and nurses. There are nurses' training programs now available for Indian people, but there again, a lot of these programs come under the Northlands Agreement, 60 per cent of the money comes from the Northlands Agreement and the rest of it comes from the province. When they start recruiting Indians from the north, they end up with perhaps one or two Indians from the north and the rest are from the south.

The Chairman: Indians from the south coming north to work? Is that . . .

Chief Balfour: No, that is not what I said. In the course, they use the northern people to get the money from government . . .

The Chairman: Yes.

Chief Balfour: . . . they say, we are going to set up special training for you. The first training program that was set up in Brandon University, the special mature nurses' training program, was for the north, under the Northlands Agreement. We ended up with one or two people from the north who have benefitted from that program, the ones who were recruited into the course were mostly from the south, this is what I am saying. So, again we are exploited, even under the Northlands Agreement programs. It is not the Indian people who are doing that; it is the more professional people who are looking after the program.

The Chairman: If I could stay with that one for a minute, you say that there were one or two girls—I presume girls—

[Translation]

Le président: Cela mène à une autre question qui en fait ne faisait pas partie de votre mémoire. J'espère que vous pourrez répondre à ces questions.

Je me demande, étant donné que vous avez une population de 2,500 personnes dans votre réserve, combien de non autochtones travaillent dans cette réserve ou font quelque chose dans cette réserve? Je ne veux pas seulement un chiffre, mais ce que je veux savoir c'est le genre de compétences que ces personnes ont et que personne dans la réserve aurait.

M. Albert: Nous avons 25 employeurs dans cette communauté, mais cela comprend un programme de construction qui est en route actuellement, il s'agit de la construction d'une nouvelle école professionnelle, et cela comprend également les emplois d'été. Rien que cet été, environ 300 membres de la bande ont été employés, au moins 300. Ce chiffre tombera peut-être à moins de 200. Nous avons un gros hôpital dans la communauté, mais je ne sais pas combien d'infirmiers ou infirmières y sont employés.

Le président: Étudions tout ceci point par point. Est-ce que les docteurs qui travaillent dans cet hôpital sont tous des non autochtones? Est-ce que les infirmières qui y travaillent sont des non autochtones ou le sont en partie?

M. Albert: Non, elles ne le sont pas.

Chief Balfour: La plupart du personnel hospitalier, et je veux parler du personnel professionnel, vient de l'extérieur, c'est-à-dire les docteurs et les infirmières. Il existe cependant des programmes de formation d'infirmières à l'intention des autochtones, mais encore une fois ces programmes tombent sous le coup de la Northlands Agreement, et 60 p. 100 des fonds viennent de cet accord, le reste provenant de la province. Lorsqu'ils commencent à recruter des autochtones au nord, ils finissent par en avoir peut-être un ou deux et le reste vient du sud.

Le président: Vous voulez parler d'autochtones du sud qui viennent travailler dans le nord?

Chief Balfour: Non, ce n'est pas ce que j'ai dit. Ils se servent des autochtones du nord pour obtenir les sommes du gouvernement . . .

Le président: Je vois.

Chief Balfour: Ils disent, nous allons mettre en place une formation spéciale pour vous. Le premier programme de formation mis en place à l'Université Brandon, il s'agissait d'un programme de formation spéciale pour les infirmières, l'a été pour le nord, en vertu de la Northlands Agreement. En fin de compte, une ou deux personnes seulement du nord ont profité de ce programme. Les personnes qui ont été recrutées venaient pour la plupart du sud, c'est ce que je voulais dire. Nous sommes une fois de plus exploités même dans le cadre du programme de la Northlands Agreement. Ce ne sont pas les autochtones qui le font, ce sont les professionnels qui s'occupent du programme.

Le président: J'aimerais continuer à parler de cette question pour un instant. Vous avez dit qu'une ou deux femmes, je

[Texte]

from the north who went to Brandon for the two-year program. Did they come back north?

Chief Balfour: No, I do not think so. There is a second group there, but I do not know how many they have from the north this time.

Speaking of doctors, it seems to be that Indian people do not want to enter medicine. It appears that way, although we have tried to get them into the medical field. I do not know what it is, but through experience I have known that there are certain beliefs that are preventing them from entering into the medical field, certain Indian beliefs. This is preventing them from practising them, it sort of turns them off. This is the experience I had with a group of students whom we talked to about entering the faculty of medicine, unless . . . I guess they have to be oriented before they could enter the medical field.

• 2030

The Chairman: This would mean giving up some of the cultural beliefs that exist in your tribe.

Chief Balfour: Yes. And the belief is kind of strong in certain people, unless you were brought up off the reserve. It is hard to explain, but they are the ones who said they do not want to do that, when it comes to training. So in biology they are not any good. I think there is a block there which has to do with something in their cultural beliefs, because we did try to get some. I work at the Manitoba Indian Brotherhood and we did try to get some into the faculty of medicine, and somehow we could not get any.

The Chairman: Okay. If I could stay with the hospital for a minute, I presume there are people who do secretarial work, who type?

Chief Balfour: Yes, we have those people.

The Chairman: Are they Indian people?

Chief Balfour: Yes. We have quite a few of those, secretaries and teachers. We are beginning to have a lot of teachers.

The Chairman: Okay. What about the cooks in the hospital?

Chief Balfour: Yes.

The Chairman: They set up the menu?

Chief Balfour: Indian people.

The Chairman: Okay. Who buys the materials and the supplies for the hospital? Who is in charge of buying? Is that an Indian person or a non-Indian?

Chief Balfour: The administrator?

The Chairman: I guess.

Chief Balfour: No. We have never had an Indian administrator, I do not think. Maybe George Campbell, but I am not too sure.

The Chairman: Okay. If we—yes?

[Traduction]

pense qu'il s'agit de femmes, du nord sont allées à Brandon pour suivre le programme de deux années. Venaient-elles du nord?

Chef Balfour: Non, je ne pense pas. Il existe un deuxième groupe là-bas, mais je ne sais pas combien il y en a du nord cette fois-ci.

A propos des médecins, il semble que les autochtones ne veulent pas entrer dans le domaine de la médecine. Et pourtant nous avons essayé de leur ouvrir ce domaine. Je ne sais pas pourquoi, mais certaines croyances semblent les empêcher d'entrer dans le domaine de la médecine, je veux parler de croyances indiennes. C'est du moins l'expérience que j'en ai avec des étudiants à qui j'ai parlé d'entrer à la faculté de médecine.

Le président: Cela signifie qu'il faudrait abandonner certaines croyances culturelles dans votre tribu.

Chef Balfour: Oui. Et certaines personnes sont très croyantes, à moins d'avoir été élevées hors de la réserve. C'est difficile à expliquer, mais certaines personnes disent qu'elles ne veulent pas faire certaines choses lorsqu'elles suivent une formation. Ainsi, dans le domaine de la biologie elles ne servent à rien. Je pense que cela est dû à leurs croyances culturelles. Je travaille à la Fraternité des autochtones du Manitoba et nous avons essayé de les faire entrer dans la faculté de médecine, mais nous n'avons pu en faire entrer un seul.

Le président: Très bien. Toujours au sujet de la question des hôpitaux, je pense que certaines personnes font du travail de secrétariat?

Chef Balfour: Oui.

Le président: Ces personnes sont-elles des autochtones?

Chef Balfour: Oui. Il y en a quelques-unes, des secrétaires et des enseignants. Nous commençons par avoir beaucoup d'enseignants.

Le président: Parfait. Et à propos des cuisiniers à l'hôpital?

Chef Balfour: Oui.

Le président: Est-ce qu'ils rédigent le menu?

Chef Balfour: Oui.

Le président: Parfait. Qui achète les matériaux et les fournitures pour l'hôpital? Qui s'occupe des achats? S'agit-il d'un autochtone?

Chef Balfour: Vous voulez parler de l'administration?

Le président: Oui.

Chef Balfour: Non. Nous n'avons jamais eu un administrateur autochtone, pas à ce que je sache. Peut-être que George Campbell l'était, mais je n'en suis pas sûr.

Le président: Parfait. Si nous . . . vous voulez dire quelque chose?

[Text]

Mr. Albert: Maybe I can brief you on that. The community is comprised of Metis, Indian and white; I guess—there are at least 4,000 people in the community.

The Chairman: The distinction I am making is Indian and non-Indian. It really does not apply. I should have remembered; I knew—Norway House is not a status reserve. It is a non-status situation?

Chief Balfour: Status reserve.

The Chairman: It is a status reserve?

Chief Balfour: Yes.

The Chairman: Okay. In your community—let us just talk about your community—there is a construction project going on now to build a school. Okay? Connected with that would be a fair amount of equipment, heavy equipment, trucks, things of this kind. Are there enough people in the community with mechanical background to look after those vehicles, or have people had to be brought in from outside the community to service those vehicles?

Chief Balfour: Well, we do have some people with a little mechanical knowledge. They can service the minor repairing of the vehicles, but we do not have a full-fledged mechanic.

The Chairman: In that community of 4,000 people, there is nobody that would be a full-fledged mechanic?

Chief Balfour: Not from the Indians or from the Metis. There are over a thousand Metis there, also. I do not think we have one who is a qualified mechanic, not from the Indian people.

The Chairman: What about some other trade groups? Would you have a qualified electrician?

Chief Balfour: We have three, but they do not have their papers yet; I mean, their journeyman papers. We have three from the band; that is all we have.

The Chairman: What about plumbers? There has to be some plumbing going into the school.

Chief Balfour: We do not have any.

The Chairman: You do not have any plumbers?

Chief Balfour: That is one thing we wanted to bring out, too, about training, because Norway House does not have plumbing—we do not have plumbing in our houses and we wanted to get some guys trained in plumbing so that they could have a job for the next twenty years in doing that kind of work, because there are a lot of people there and there will always be some kind of plumbing required in a community of that size.

• 2035

The Chairman: Do you have electricity?

Chief Balfour: We have electricity.

The Chairman: But nobody with papers as an electrician?

Chief Balfour: No, no electrician with papers.

The Chairman: How long have you had electricity?

Chief Balfour: About ten years or more.

[Translation]

M. Albert: Oui, j'aimerais brièvement préciser que la communauté est composée de Métis, d'Indiens et de Blancs. Je pense qu'il y a au moins 4,000 personnes dans la communauté.

Le président: Je faisais la distinction entre autochtones et non autochtones. J'aurais dû savoir que Norway House n'est pas une réserve d'Indiens conventionnés. Est-ce exact?

Chief Balfour: C'est une réserve d'Indiens conventionnés.

Le président: Vraiment?

Chief Balfour: Oui.

Le président: Parfait. Dans votre communauté, parlons simplement de votre communauté, il existe un projet de construction d'une école, n'est-ce pas? On peut donc parler d'équipement, d'équipement lourd, de camions, de choses de ce genre. Y a-t-il suffisamment de personnes dans la communauté ayant des connaissances mécaniques pour s'occuper de ces véhicules, ou bien a-t-on dû faire venir des personnes de l'extérieur de la communauté pour l'entretien de ces véhicules?

Chief Balfour: Ma foi, certaines personnes ont quelques connaissances mécaniques. Elles peuvent s'occuper des réparations mineures des véhicules, mais nous n'avons pas de mécanicien spécialisé.

Le président: Dans cette communauté de 4,000 personnes, il n'y a personne qui serait un mécanicien spécialisé?

Chief Balfour: Pas parmi les autochtones et pas parmi les métis. Il y a plus de mille Métis vous savez, et je ne pense pas qu'il y en ait un qui soit un mécanicien spécialisé, pas un seul de la population autochtone.

Le président: Que pouvez-vous dire sur les autres corps de métiers? Avez-vous un électricien spécialisé?

Chief Balfour: Nous en avons trois, mais ils n'ont pas encore leurs certificats de manœuvres.

Le président: Avez-vous des plombiers? Il faudra bien faire des travaux de plomberie à l'école.

Chief Balfour: Nous n'en avons aucun.

Le président: Vous n'avez aucun plombier?

Chief Balfour: Voilà un domaine dont nous voulions parler dans la formation, car il n'y a aucun plombier à Norway House. Nos maisons n'ont aucune plomberie et nous aimerions que certaines personnes suivent une formation en plomberie afin qu'elles aient du travail lors des vingt prochaines années, car dans une communauté comme la nôtre il y aura toujours des travaux de plomberie à faire.

Le président: Avez-vous l'électricité?

Chief Balfour: Oui.

Le président: Mais personne n'est électricien.

Chief Balfour: Non, personne.

Le président: Depuis combien de temps avez-vous l'électricité?

Chief Balfour: Depuis environ dix ans ou davantage.

[Texte]

The Chairman: Would there be anything in the belief system—you mentioned the problem in terms of medicine—would there be anything in the belief system that would make young people not want to be electricians?

Chief Balfour: No, I do not think so. There is no problem there, because we have three electricians already, except that they do not have their journeyman papers, and they like their job.

The Chairman: So they can fix everything that needs fixing, can they? Without the papers?

Chief Balfour: Yes.

The Chairman: Okay.

What about the justice system, from the police through to the courts? Who is providing that kind of service in your community?

Chief Balfour: The police system? The RCMP is from Winnipeg, I guess—their headquarters. We have band constables but we have only two; and they are very, very busy. We started another three as constables but we do not have the money to pay them because it is not in our budget. They are very underpaid also.

The Chairman: Is the band able to afford equipment for them—vehicles?

Chief Balfour: No, not with our budget; but we are trying to get them some equipment and also dresswear for them for the next fiscal year.

The Chairman: Do you have something like a jail on the reserve? If somebody goes a little wild, is there a place to put them until they cool down a little?

Chief Balfour: Yes; for overnight.

The Chairman: And is that staffed by members of your community?

Chief Balfour: The guards, yes.

The Chairman: What about probation officers and the sort of social work part of it—family counselling or looking after children?

Chief Balfour: We need family counselling and child care workers very bad, too. We do not have any. A worker comes out from Thompson once a month or so for a couple of days, and that is the child care worker. And there are a lot of problems within child care that we have but we do not get the funds to hire a child care worker. Also in family problems and other health problems, like psychiatry, it is very difficult to get those kinds of services, because we do not have the expertise and do not have the people trained in social work.

The Chairman: This person who comes out for these two days a month, is that a native or a non-native?

Chief Balfour: A non-native.

The Chairman: It is a non-native person who comes out.

What are some of the things that you feel you need on the reserve that you now do not have, services that would be good

[Traduction]

Le président: Est-ce que certaines croyances, vous en avez parlé au sujet de la médecine, empêcheraient des jeunes personnes à devenir électriciens?

Chief Balfour: Non, je ne le pense pas. Il n'y a pas de problèmes à ce sujet, car nous avons déjà trois électriciens; le problème est qu'ils n'ont pas leurs diplômes, mais ils aiment leur travail.

Le président: Ainsi, ils peuvent s'occuper de toutes les réparations, n'est-ce pas? Même sans leurs diplômes?

Chief Balfour: Oui.

Le président: Parfait.

Que pouvez-vous dire du système judiciaire, de la police et des tribunaux? Qui s'occupe de ce genre de services dans votre communauté?

Chief Balfour: La police? Il s'agit de la GRC à Winnipeg. Nous avons des agents de police de la bande mais il n'y en a que deux, et ils sont très très occupés. Nous avons créé trois postes d'agents de police supplémentaires, mais nous n'avons pas les sommes nécessaires pour les payer car cela n'est pas dans notre budget. Ils sont vraiment sous-payés.

Le président: La bande peut-elle se permettre d'acheter des véhicules pour les agents de police?

Chief Balfour: Non, pas avec notre budget, mais nous essayons de leur obtenir des véhicules et des uniformes pour la prochaine année financière.

Le président: Avez-vous une prison dans la réserve? Si quelque chose tourne mal, y a-t-il un endroit où vous pouvez mettre quelqu'un pour le calmer quelques instants?

Chief Balfour: Oui, pour une nuit.

Le président: Les postes sont-ils occupés par des membres de votre communauté?

Chief Balfour: Les postes de garde, oui.

Le président: Y a-t-il des personnes chargées de la liberté surveillée et qui s'occupent de travaux du genre service social, conseils aux familles, puériculture, et cetera?

Chief Balfour: Nous avons besoin d'assistantes sociales et de puéricultrices. Nous n'en avons aucune. Une personne vient de Thompson une fois par mois à peu près pendant quelques jours, et il s'agit d'une assistante sociale qui s'occupe de puériculture. Nous avons beaucoup de problèmes dans ce domaine mais nous n'avons pas les sommes nécessaires pour embaucher une assistante sociale. Il nous est également très difficile d'obtenir des services dans certains domaines comme par exemple pour régler des problèmes familiaux, des problèmes psychiatriques, et cetera, car nous n'avons ni l'expertise nécessaire ni des assistantes sociales.

Le président: Cette personne qui vient environ deux jours par mois est-elle autochtone?

Chief Balfour: Non.

Le président: C'est donc une personne qui n'est pas autochtone et qui vient de l'extérieur.

Quelles sont les choses que vous n'avez pas actuellement dans votre réserve et dont d'après vous vous auriez besoin, par

[Text]

for your people or good for your community but, sort of, nobody is there—you either do not have the money or do not have the trained people even if you did have the money?

I guess the reason why we are conducting this inquiry is to try and get an idea of the kinds of jobs which really should be there; then if we say that these are the jobs that should be there, we can say that this is the kind of training that would have to take place before native people could fill those jobs. What I am looking for here is: do you need a mechanic—somebody with the level of skill that a journeyman's papers would provide? You have said that you need plumbers. Are there other things that I am not thinking of, I guess, that should be there and are not?

• 2040

Chief Balfour: There are so many skills required, I do not know where to start. We have teachers being trained. In the area of social work—that is lacking. We have carpenters, so they are not lacking. I guess we would like to see more people enter the professional fields so that they could come back and service their own people. That goes back to medicine and nursing.

Mr. Albert: I guess the study that has been made public recently is very true about the Indian. There are many things that are required. As far as our operation, the band staff, is concerned, there are positions lacking that need to be there in order to follow up on the many issues and concerns we have. I guess these are the ones the chief has mentioned, the professional positions.

The band is equipped to haul gravel and what not, we have a loader and three gravel trucks. We have a D-4. It is a small operation but, hopefully, we can provide employment. We are looking at a sawmill operation, which is presently being worked on; there is a logging operation at this time, and we still have to put in place the sawmill. There are quite a number of economic development projects that need to be started by the people. We have a road in through the community, an access road. The community extends about 10 miles along the Nelson River; on both sides there are reserves. It covers, I do not know, there are about 16,000 acres of reserve land that we have, mostly muskeg and rock. Better planning on housing developments, the need for better water and sewage systems—we lack all these things.

Mr. Paupanekis: I think many of the things we are talking about here, when, for instance, you say, do you need a plumber, do you need an electrician, these are necessities of a community, the provision of sewer and water, indoor plumbing, and these are things we do not have. The things you take for granted would be a luxury for us.

If we could train people to do these things and if we could find the resources to put these things in, it would be better if we could put them in ourselves, instead of just having another handout given to us, so that all Indians would have sewer and water from now on. You take any minority group, say the

[Translation]

exemple les services qui seraient utiles à votre population ou à votre communauté, mais pour lesquels vous n'avez pas les fonds nécessaires, ou pour lesquels vous n'avez aucune personne spécialisée même si vous aviez les fonds nécessaires?

Si nous menons une telle enquête, c'est que nous essayons de savoir le genre d'emplois qui devraient exister. Ensuite, si nous concluons que tels et tels emplois devraient être créés, nous serons en mesure de définir le genre de formation qui devrait être dispensée avant que la population autochtone comble ces emplois. Ce que je veux savoir ici, c'est si vous avez besoin d'un mécanicien, doté des compétences que lui donnerait un certificat? Vous avez dit avoir besoin de plombiers. Y a-t-il d'autres domaines que je n'ai pas cités?

Chef Balfour: Nous avons besoin de tellement d'ouvriers spécialisés que je ne sais pas par où commencer. Nous avons une formation en cours pour des enseignants. Dans le domaine du service social, il n'y en a pas. Nous avons des menuisiers, donc pas de pénurie de ce côté. Nous aimerions que davantage de personnes entrent dans les domaines professionnels afin qu'elles puissent revenir et servir leur peuple. Je fais allusion à la médecine et aux sciences infirmières.

M. Albert: Je pense que l'étude qui a été faite tout récemment sur les autochtones est très exacte. De très nombreuses choses sont nécessaires. Je pense que le chef a déjà fait allusion aux postes professionnels.

La bande dispose d'équipement pour transporter du gravier, de trois camions, d'une chargeuse, d'un D-4. C'est une petite entreprise mais nous espérons offrir des emplois. Nous nous penchons également sur une scierie; il existe pour le moment une petite exploitation forestière et nous devons maintenant installer la scierie. De nombreux projets de développement économique doivent être lancés par la population. Il y a une route qui traverse la communauté, une route d'accès. La communauté s'étend sur environ 10 milles le long de la rivière Nelson, et des deux côtés de celle-ci se trouvent des réserves. Elles couvrent environ 16,000 acres de terre, dont la plupart est composée de fondrière de mousse et de roches. Nous avons besoin d'une meilleure planification pour les projets domiciliaires, de meilleurs systèmes d'amenée d'eau et d'égouts, et cetera.

M. Paupanekis: Je pense que toutes les choses dont nous parlons, vous avez mentionné plombiers, électriciens, et cetera, sont absolument nécessaires pour une communauté. Nous avons besoin de systèmes d'égouts et d'amenée d'eau, de plomberie, et cetera. Ce que vous considérez comme acquis représente un luxe pour nous.

Si nous pouvions former des personnes dans ces domaines et si nous pouvions trouver les ressources nécessaires, il vaudrait mieux que nous les installions nous-mêmes. Prenez par exemple un groupe minoritaire quelconque, disons celui des Mennonites, ils ont tout ce que nous n'avons pas, ils ont ce que vous

[Texte]

Mennonites, they have these things that we do not have, things that you have, they have. But, let us say, they are situated in a place where they can make a decent living, they are out where they can have farms. But in the areas in which we live, if we could be given a chance to make some money out of the area we are living in, like they are able to do—to plant crops and make money on their crops. We do not have things like that, and if we could be given that opportunity to take something from our lumbering, or get better prices for our fur, get more opportunities to make money with our fish—as I stated a while back, where we could be given help to study some of these lakes; to stock them with some fish and make some money—we could go ahead and get our own sewer and water into our houses, instead of the government putting it into our houses.

• 2045

I think with help like that from the government to start us off, to give us ways and means of making money for ourselves so that we can do these things for ourselves, I think this is what we are really asking for.

In this northern area there are not that many opportunities compared to the south. We live on the rocks, and in the muskeg and it is pretty hard to make a living out of those conditions. But the natural resources are there, and with some help from the government, I think there are ways and means of turning some of this north country of our into some money, not only with the minerals but with other natural resources.

I think this is the main hope of many, many Indian people, that we can do some of these things for ourselves, with some help, instead of just straight hand-outs. As I said a few minutes ago, we would like to have sewer and water in our houses instead of having to go to an out-house, especially during the winter. We would like to put it in for ourselves, but without nice, big salaries like the rest of the people, it is pretty hard to do.

The Chairman: I was just going to comment that my early beginnings were without running water and indoor toilets and electricity and those things, so I remember the winter days very well, quite a few years later.

Chief Balfour: Can I ask you a question?

The Chairman: Yes.

Chief Balfour: Would the Indian people, do you think, some day soon, be able to get research money, at the local level. I am talking about, the band level? Would the government allow research money under the contribution arrangements, because most of the research and the studies are being done by outside people, by people in the south, by organizations and it does not really do any good for us at the band level.

We are represented by so many groups of people, organizations, Department of Indian Affairs and everybody, that it is totally exploiting us as Indian people. Nothing gets to that band level, and this is what is killing our opportunities of getting those kinds of moneys; there are so many different little organizations representing us. Now we have tribal councils, the Manitoba Indian Organization and there are other people representing us. We can never get that money down to

[Traduction]

avez. Mais voyez-vous, ils se trouvent dans des endroits où ils peuvent vivre décemment, ils peuvent avoir des fermes, et cetera. Par contre, là où nous vivons, il faudrait que nous ayons la possibilité de tirer profit de la région où nous vivons, comme eux peuvent le faire, de planter nos récoltes et d'en tirer des revenus. Nous n'avons pas tout cela, et si nous pouvions tirer profit de nos forêts, ou obtenir de meilleurs prix pour nos fourrures, avoir davantage de possibilités de faire de l'argent à partir des poissons que nous pêchons, comme je l'ai indiqué un peu plus tôt, d'étudier les lacs, d'y déverser des poissons et d'en faire de l'argent, nous pourrions nous débrouiller et avoir nos systèmes d'égouts et d'amenée d'eau dans nos maisons au lieu de demander au gouvernement de le faire pour nous.

Je pense que si le gouvernement nous donnait la possibilité de faire de l'argent de nous-mêmes, je pense que nous pourrions y arriver.

Dans la région du nord, il n'y a pas beaucoup de possibilités par rapport au sud. Nous vivons sur des rochers. Et c'est très difficile dans ces conditions de vivre correctement. Cependant, nous avons des ressources naturelles et avec un peu d'aide du gouvernement je pense que nous pourrions tirer de l'argent de tout ceci, non seulement à partir des minéraux mais également à partir des autres ressources naturelles.

C'est le grand espoir de nombreux autochtones, de pouvoir faire ces choses de nous-mêmes, avec un peu d'aide, au lieu de les recevoir toutes faites. Comme je l'ai dit il y a quelques instants, nous aimerions que nos maisons soient équipées du tout à l'égout et de systèmes d'eau courante, au lieu d'avoir des toilettes dehors, ce qui n'est pas très amusant l'hiver. Nous aimerions installer tout ceci nous-mêmes, mais sans bons salaires c'est plutôt difficile.

Le président: J'aimerais juste préciser que je me souviens très bien moi aussi avoir commencé sans eau courante ni sans toilettes à l'intérieur et électricité.

Chief Balfour: Puis-je vous poser une question?

Le président: Oui.

Chief Balfour: Pensez-vous qu'un jour le peuple autochtone pourra obtenir des fonds pour la recherche au niveau local. Je veux parler au niveau des bandes? Est-ce que le gouvernement accordera des fonds pour la recherche car la plupart de la recherche et des études sont effectuées par des personnes à l'extérieur, par des personnes du sud, par des organisations et cela ne fait rien pour nous au niveau des bandes.

Nous sommes représentés par tellement de groupes, d'organisations, par le ministère des Affaires indiennes, et cetera, qui nous exploitent. Rien n'est fait au niveau des bandes, et c'est ce qui avorte toute possibilité d'obtenir ce genre de fonds; il y a beaucoup trop de petites organisations qui nous représentent. Nous avons maintenant des conseils de tribus, l'Organisation des Autochtones du Manitoba et d'autres personnes qui nous représentent. Nous ne pouvons jamais obtenir les fonds au

[Text]

the local level. It is needed at that level, at the band level; the research money is needed at that level. Everybody is studying us and researching us, but we do not get the reports. Because we did not do it ourselves—we do not research our own resources or whatever—we cannot do anything. You know, by doing it yourself you can learn something, but by reading reports you can not learn anything, because half the time you do not understand all these technical words.

So this is what I was going to ask Parliament, if they are going to give us, someday, moneys for research and study.

The Chairman: I am not sure I can answer that, but I will tell you what I know about it. There are some bands in Canada today that, over a period of time, have developed some skill in doing research internally, and they do have funds. As you would expect they are already rich compared to your situation. They are the bands which for the most part I think would be in the southern half of Canada where they have land that is not unlike the mennonites' land in some cases. In Alberta, I know very well that there is a number of bands becoming quite rich because they have found oil on the lands they control. So the standard of living and the standard of education is different, and all the houses have indoor plumbing—all those kinds of things.

• 2050

I am not aware, although Mr. Lonsdale might be since he comes from Northern Ontario, but at this point I am not aware of any direct attempt by means of a government program to provide funds, research funds specifically, to band councils. On the other side of that, however I can tell you that research was my occupation before I was elected a year ago May. In some ways this kind of a hearing may be a continuation of research, but it involves a lot of highly-developed skills. To do some kinds of research at least requires many, many years of university education. For instance, to research a lake maybe over ten years to decide how to treat it so that it would produce more abundant fish supplies, is the kind of research that would require years and years of schooling to do well.

I am interested, I guess, in knowing if you have some specific kinds of research in mind that you think members of your community could do productively so as to provide information that would be helpful to you. If there was that kind of a need, then members of Parliament would attempt to convince the Cabinet ministers that these things are important.

Chief Balfour: The need is there in order for bands in Manitoba to be able to settle their land claims, verify their land entitlement and all that because, at the band level, there is no one to research these lands and to go back many years or a hundred years to find out what happened. This is a lot of work. There is no one at the band level to do that. None of us have that skill, nor do we have the money to pay someone to do it for us. So even if we had the skill, we do not have the money. That is one thing I am talking about. The other thing is to research the timber situation: find out what kind of timber can be grown in an area that where it never grew before. Tree

[Translation]

niveau local. Cet argent est absolument nécessaire à ce niveau, au niveau des bandes, pour faire de la recherche. Tout le monde fait des études à notre sujet, des recherches, et cetera, mais nous ne voyons jamais les rapports. Étant donné que nous ne faisons jamais ces recherches nous-mêmes, nous ne pouvons rien faire. En faisant quelque chose de vous-même, vous apprenez beaucoup, mais en lisant des rapports vous n'apprenez rien car la moitié du temps vous ne comprenez pas les termes techniques.

C'est pourquoi j'allais demander au Parlement si l'on a l'intention de nous donner un jour les sommes nécessaires pour faire de la recherche et des études.

Le président: Je ne sais pas si je peux répondre à votre question, mais je vous dirai néanmoins ce que je sais. Il existe des bandes au Canada de nos jours qui au cours d'une certaine période ont perfectionné certaines habiletés pour faire de la recherche interne, et qui ont des fonds à cette fin. Bien entendu, ces bandes sont déjà riches par rapport à vous. Il s'agit de bandes qui dans la plupart des cas se trouvent dans la moitié sud du Canada où elles ont des terres qui ne sont pas semblables à celles des Mennonites dans certains cas. En Alberta, je sais qu'il existe un certain nombre de bandes qui commencent à devenir très riches car elles ont trouvé du pétrole sur les terres dont elles ont le contrôle. Ainsi le niveau de vie et le niveau d'éducation sont différents; toutes les maisons sont équipées de plomberie, et cetera.

Peut-être que M. Lonsdale en sait plus que moi puisqu'il vient du nord de l'Ontario, mais en ce qui me concerne, je n'ai aucune connaissance de tentative directe par le biais d'un programme gouvernemental de fournir des fonds, des fonds pour de la recherche, à des conseils de bandes. Je peux néanmoins vous dire que je m'intéressais à la recherche avant d'être élu il y a un an. Voyez-vous pour faire de la recherche il faut des habiletés extrêmement spécialisées, et il faut de très nombreuses années d'études universitaires. Par exemple, faire de la recherche au sujet d'un lac pour décider comment le traiter, il peut prendre dix années afin qu'il produise davantage de poissons; ce genre de recherche nécessite des années d'études.

J'aimerais savoir si vous pensez à certaines recherches particulières, recherches que des membres de votre communauté pourraient effectuer. Si un tel besoin se présentait, les députés pourraient essayer de convaincre les ministres du Cabinet.

Chef Balfour: Nous avons effectivement des besoins afin que les bandes du Manitoba puissent réclamer leurs droits fonciers, et cetera, au niveau de la bande; il n'y a personne pour faire de telles recherches et pour remonter jusqu'à plusieurs centaines d'années s'il le faut pour savoir ce qui s'est passé. Personne au niveau de la bande n'a les compétences nécessaires pour faire ce genre de travail, et d'autre part nous n'avons pas les fonds pour payer quelqu'un pour le faire pour nous. Ainsi, même si nous avions les habiletés nécessaires, nous n'avons pas l'argent. Voilà ce que je veux dire. Je veux également parler de la recherche dans le domaine forestier, c'est-à-dire trouver quel

[Texte]

planting or other growth possibilities like that could be researched for the area. We would like to do research too, you know, and try all kinds of things.

Maybe it is a land manager I am talking about. But there is still a lot of research to do in that area, because we have a problem. There are certain pieces of land right in Norway House and we do not know who they belong to. We do not know how much. There is so many thousand acres coming to us but, you know, someone has to work on the problem. We get bogged down by not being able to do anything at all. The government asks why do you not settle the land claims for the Indian people, or the land entitlement? But we cannot because we do not know where we stand. We cannot just go blindfolded to the government and say: "I am going to do this and I am going to do that, but I do not know anything of what went on about the land in the past".

Mr. Paupanekis: There are, you know, some other studies that could be made. You know, to start off with there could be more simple studies made; for instance, take the fishing industry. I have stated before that we have many lakes. Many of them in northern Manitoba are not considered to be as good as some other lakes. They are categorized. In a certain lake, there could be "Export A" whitefish which goes straight to the States or over to Europe. There are other lakes where the whitefish caught is a continental grade because it has parasites in it. Many other lakes in northern Manitoba are of this type of a lake where the whitefish is sold just on the continent because they have this parasite in it. The price of Export A whitefish is something like, say, 60 cents a pound, so there is no problem there. We fish those fish, just take the guts out, pack them in ice and ship them, and we make good money on them. There are many other lakes in northern Manitoba that could be utilized but because they are of continental grade, you only get, say, 25 cents a pound for your whitefish.

• 2055

But if there was a way to set up plants in close vicinity to a few of these lakes where they fish these whitefish, fillet them and candle them—candling means to take all the parasites out of them—which are sold on the continent at a lesser price, if they were processed in the north here, you could still make some money on them because if you take a three-pound whitefish and, you take the guts out, you cut it down to about two pounds whereby if it was filleted and packaged you would cut it down to a pound of salable whitefish and you would only pay freight on one pound instead of two pounds. The other way, you pay a pound of freight for something that will be thrown away when it gets to a processing plant.

So these are types of what I say are simpler studies, and I not only say Norway House but other northern communities, whereby we could make use of the whitefish in these lakes that are infested with a parasite. And these are studies that I do not think would take that much money where many, many more fishermen could be employed and many more people employed in the plants where they package the fish and cut the parasites out. On Island Lake, old Pete Lazarenko from Northland Fisheries Limited, had a plant where not only women but men

[Traduction]

genre d'arbres faire pousser dans une région où ce genre n'a jamais poussé auparavant. On pourrait faire des recherches sur le genre d'arbres à planter, et cetera, dans la région.

C'est peut-être d'un gérant de terrains dont nous avons besoin. De nombreuses recherches devraient être effectuées dans ce domaine, car nous avons un problème. Nous avons des terres à Norway House et nous ne savons pas à qui elles appartiennent. Nous ne connaissons pas la quantité. Il y a tellement de milliers d'acres que quelqu'un doit se pencher sur la situation. Nous nous enlisons complètement car nous ne pouvons rien faire. Le gouvernement nous dit mais pourquoi ne réglez-vous pas les demandes de terre pour les autochtones? Nous ne pouvons le faire car nous ne savons pas où nous en sommes. Nous ne pouvons pas dire tout simplement au gouvernement, «nous allons faire ceci ou cela, mais je ne sais pas ce qui s'est passé au sujet de cette terre dans le passé».

M. Paupanekis: Voyez-vous d'autres études pourraient être faites. Pour commencer elles pourraient être simples, par exemple porter sur l'industrie de la pêche. J'ai déjà indiqué que nous avons beaucoup de lacs, qu'un grand nombre d'entre eux dans le nord du Manitoba ne sont pas considérés comme étant aussi bons que d'autres lacs. Ils sont tous classifiés, et dans un lac par exemple il pourrait y avoir des aiglefin «d'exportation A» qui seraient expédiés directement aux États-Unis ou en Europe. Il existe d'autres lacs où l'aiglefin contient des parasites. De nombreux autres lacs du nord du Manitoba ne produisent de l'aiglefin qui n'est vendu que sur le continent car il contient ce parasite. Le prix de l'aiglefin «Exportation A» se monte à quelque chose comme 60 cents la livre, donc il n'y a pas de problème de ce côté-là. Nous pêchons ce poisson, nous l'évidons, le mettons dans de la glace et l'expédions, ainsi nous faisons de l'argent. Il existe de nombreux autres lacs dans le nord du Manitoba qui pourraient être utilisés mais du fait que le poisson n'est classifié que continental, vous n'obenez que 25 cents la livre pour l'aiglefin.

S'il y avait possibilité d'installer des usines à proximité des lacs où l'on pêche l'aiglefin, de les découper en filets et de retirer les parasites, vous pourriez faire de l'argent car si vous prenez un aiglefin de trois livres et que vous le nettoyez, il ne pèse plus que deux livres alors que si vous le coupez en filets et l'empaquetez vous le ramenez à une livre de poisson vendable, et vous ne paieriez des frais d'expédition que sur une livre et non sur deux. Autrement vous paieriez une livre de frais d'expédition pour quelque chose qui serait jeté une fois arrivé à l'usine de traitement.

Voilà le genre d'études plus simples que l'on pourrait faire, non seulement à Norway House mais dans d'autres communautés du nord. Ainsi nous pourrions tirer profit de l'aiglefin des lacs qui sont infestés de parasites. Ce genre d'études ne coûterait pas beaucoup, et un très grand nombre de pêcheurs pourraient être employés ainsi qu'un grand nombre de personnes dans les usines où le poisson est découpé, nettoyé et empaqueté. Sur le lac Island, Pete Lazarenko de Northland Fisheries Limited avait une usine où non seulement des

[Text]

worked in the plant which created a lot of employment and also created many more fishermen fishing.

Norway House is situated about 12, 15 miles from the north end of Lake Winnipeg. We have been trying to fish the north end of Lake Winnipeg for a long time now. We live right by it and we cannot fish it, and it is a big lake. All we want is a little part at the end of it. The people from Gimli come and fish it every summer and we just stand by and watch them. We cannot get that lake for some reason and we live pretty well just off the shore of it. There are ways and means we could increase the employment of our people by simple studies in which we are involved.

The Chairman: The fish plant you mentioned where they process the fish, is that still open? Is it still in operation?

Mr. Paupanekis: On Island Lake, I do not think it is in operation now. You see, at one time, as you probably remember, there used to be private fish buyers. Now, it is all under the Freshwater Fish Marketing Corporation. I do not want to put the blame on anybody, but if you take a look at when the private fish buyers were in business, they were selling fish to beat hell. But now the Freshwater Fish Marketing Corporation—on Playgreen Lake where we fish, we fish for two weeks and then all of a sudden they say, pull your nets now because we are flooded with fish. So, for two or three days you pull up your nets, and that is a heck of a lot of work to pull up your nets, dry them and then reset them.

We have talked many times about commercials on television where they try to sell just about every kind of food imaginable, but how many times do you see a fish commercial on T.V.? They are not trying to sell their fish locally. They want to ship it over. Maybe we would buy some if there were a little more advertising for the local product. Every year we have to pull up our nets because the warehouses or the coolers in Winnipeg are flooded with fish.

• 2100

The Chairman: Thank you. You have been very patient with us. You have contributed to our education.

Is there anything more any one of the three of you would like to tell us because you think it would be useful?

Chief Balfour: We do not want to take up too much of your time. There are a lot of other things, but we came here in a rush and we were not properly prepared. I cannot think of anything else right now.

I want to thank you all, again for inviting us. I hope some of our recommendations or some of our little stories can be helpful to you in trying to find out the best way for employment opportunities for the 80's.

The Chairman: Thank you very much for coming.

The matter of preparation—we heard yesterday from the federation of Indian people in the Province of Saskatchewan and they obviously have a lot of money to prepare reports and those kinds of things. I think from the point of view of a

[Translation]

femmes mais également des hommes travaillaient, ce qui a créé un grand nombre d'emplois et a permis à beaucoup de pêcheurs de travailler.

Norway House se trouve à quelque 12-15 milles au nord du lac Winnipeg. Nous avons essayé de pêcher au nord de ce lac depuis très longtemps. Nous vivons juste à côté et nous ne pouvons rien pêcher, et pourtant c'est un grand lac. Tout ce que nous voulons, c'est une petite partie. La population de Gimli y pêche chaque été et tout ce que nous faisons c'est les regarder. Nous ne pouvons avoir accès à ce lac pour plusieurs raisons, et pourtant nous vivons juste à côté. Voilà des façons d'améliorer l'emploi pour notre population, en effectuant de simples études dans lesquelles nous pourrions être impliqués.

Le président: L'usine de poissons dont vous avez parlé est-elle toujours ouverte?

M. Paupanekis: Sur le lac Island? Je ne sais pas si elle est encore ouverte. Il s'agissait d'acheteurs privés. Actuellement, cela fait partie de l'Office de commercialisation du poisson d'eau douce. Je ne veux accuser personne, mais à l'époque ils vendaient beaucoup de poissons lorsqu'il y avait des acheteurs privés. Actuellement, sur le lac Playgreen, l'Office de commercialisation du poisson d'eau douce nous dit lorsque nous avons pêché pendant deux semaines, retirez vos filets car nous avons assez de poissons. Ainsi, pendant deux ou trois jours vous retirez vos filets, ce qui représente énormément de travail, vous les sécher et vous les remplacez.

Nous avons parlé très souvent d'annonces publicitaires à la télévision dans lesquelles on essaie de vendre à peu près tous genres de produits alimentaires possibles. Mais combien de fois voyez-vous une annonce publicitaire sur des poissons à la télévision? Ils n'essaient pas de vendre leurs poissons au niveau local, ils veulent l'expédition. Peut-être en achèterions-nous un peu s'il y avait un peu plus de publicité pour les produits locaux. Chaque année, nous devons retirer nos filets car les entrepôts à Winnipeg débordent de poissons.

Le président: Merci. Vous avez été très patient avec nous. Vous nous avez éduqués.

Est-ce que l'un de vous trois aimerait ajouter quelque chose?

Chef Balfour: Nous ne voudrions pas vous retenir davantage. Il y a beaucoup d'autres choses dont nous aimerions parler, mais nous sommes venus ici non préparés. Je pense que ce sera tout.

Je tiens à vous remercier encore une fois de nous avoir invités, j'espère que certaines des recommandations ou des petites histoires que nous vous avons racontées vous aideront à trouver de meilleures possibilités d'emplois dans les années 1980.

Le président: Merci beaucoup d'être venus.

Nous avons entendu hier la Fédération of Indian People de la province de la Saskatchewan et elle a beaucoup d'argent pour préparer des rapports. Je pense que même si vous aviez eu un mois ou deux, il vous aurait été difficile de les concurrencer.

[Texte]

professionally-prepared presentation, even with a month or two, you would have been hard-pressed to compete with them.

But I think where you have been more valuable than they is that you have shared with us your personal experience, which gives us a different kind of insight. We get a lot of charts and numbers and graphs, and those are valuable, too, but the reason for a parliamentary committee to leave Ottawa and travel across the country is to get information from people who are willing to spend some of their time with us. And your time being as valuable as ours, in our view, I thank you very much for coming.

If there is other information which you remember after you leave and would like us to have, we can still take information up until about December 1. If you send it to our committee, care of the House of Commons, it will not take a stamp—just an envelope and our address. So, if there are thoughts that you can send to us, we would like to get them.

So, thank you very much for coming.

Is there anyone else in our audience that would like to come forward and share some of their thoughts with us? No? Then I guess it would be appropriate to adjourn after we have dealt with one housekeeping matter. I think we need a motion to table all of the documents we received today.

Mr. Lonsdale: I so move.

The Chairman: I now officially declare the meeting adjourned and thank Thompson, Manitoba for its hospitality.

[Traduction]

Je pense que là où vous avez davantage contribué qu'eux c'est surtout grâce à votre expérience personnelle, que vous avez partagée avec nous. Lorsque vous avez des graphiques, des tableaux et des chiffres, cela est très intéressant, mais la raison pour laquelle un comité parlementaire sort d'Ottawa et se déplace à travers le pays c'est pour obtenir des renseignements des personnes qui sont disposées à passer une partie de leur temps avec lui. Je vous remercie donc d'être venus.

Si, après nous avoir quittés, vous vous souvenez de certaines choses que vous auriez aimé nous dire, vous pouvez nous les faire parvenir d'ici le mois de décembre. Si vous les envoyez à notre comité, aux soins de la Chambre des communes, vous n'avez pas besoin de mettre de timbre.

Encore une fois, merci d'être venus.

Y a-t-il quelqu'un dans la salle qui désire faire des observations? Non? Alors, je pense qu'il est temps d'ajourner la réunion. Je pense qu'il nous faut une motion pour présenter tous les documents que nous avons reçus aujourd'hui.

M. Lonsdale: Je présente la motion.

Le président: J'ajourne officiellement la réunion et remercie la ville de Thompson (Manitoba) pour son hospitalité.

APPENDIX "EMPLA-2"

THE JOB CRISIS: NO LAUGHING MATTER

A BRIEF PRESENTED BY JAY COWAN, M.P.L.A. (CHURCHILL)

INTRODUCTION

For the 833,000 officially unemployed Canadians their plight is no joking matter. For a country faced with absorbing both the direct and the indirect costs of such a massive dislocation of its labour force the unemployment epidemic is serious business indeed. For a government which must develop policies and programs designed to accomplish full employment at a time when job creation is slowing down and lay-offs and plant closures are on the upswing the issues are complex and sometimes confusing.

The truth of the matter is that there are no simplistic solutions to the economic malaise which is generating such personal and socio-economic destruction. Neither are there any simple definitions for its causes and effects. The task which faces us as legislators is difficult and demanding. As labour critic for the New Democratic Opposition in Manitoba, and as Member of the Legislative Assembly for a constituency which has historically suffered unacceptable levels of unemployment, I appreciate this opportunity to appear before your committee.

This committee has been entrusted with a great responsibility. You must grope and grapple with long-standing and substantial problems. I hope that with this presentation I can play some small role in your deliberations. The time allotted to individual presentations is far too short to allow for any detailed and comprehensive examination of either the problems or the solutions, however, I do hope to be able to silhouette the provincial and northern situation as well as outline what I consider to be a number of possible actions for all levels of government.

UNDERSTANDING THE CAUSES

Labour Force statistics over the past few years are a grim indicator of the failure of the Canadian economy to provide employment opportunities for its labour force. While they are but numbers on a computer read-out, and speak little to the human tragedy of unemployment, they are useful in that they can provide a basis for comprehensive planning.

In 1979, the labour force grew by 325,000 persons country wide. While 397,000 jobs were created during the year, the number of officially unemployed still stood on the unacceptable total of 838,000 out-of-work Canadians. Figures for August 1978 and 1979 indicate that this decline in unemployment levels had turned around again. While 229,000 Canadians have entered the workforce, only 200,000 of them were able to find jobs. This resulted in the unemployment rate increasing to 7.0 per cent from 6.6 per cent for August 1979.

Manitoba figures paint an even bleaker picture. While the labour force increased by 8,000 persons in 1979, and jobs grew by 13,000, the decline in the unemployment rate was shortlived.

Between August, 1979 and August, 1980, 11,000 individuals entered the labour force. During the same period only 8,000 new jobs were created. This meant that over one quarter of those new entrants to the work force were unable to find jobs. The province's unemployment rate increased from 4.9 per cent in August of 1979 to 5.4 per cent one year later.

On a seasonally-adjusted basis there has been a no-growth situation in job creation since November of 1979, and there has been a decline over the last four months. This corresponds to a one per cent increase in the seasonally-adjusted unemployment rate since January of this year. This translates to an adjusted increase of 5,000 unemployed since the beginning of the year.

But global unemployment rates do not clearly define the structural imbalances that are built into the Canadian economy. While there is an overall unemployment rate of 5.8 per cent for Manitoba for August 1980, this figure when broken down into components highlights an inequitable distribution of unemployment. The classifications are as follows:

Male population 15 years and older	4.4%
Female population 15 years and older	6.8%
Male heads of households	2.7%
Female heads of households	9.4%
All sexes 15—24 years	9.7%
All sexes 25 years and over	3.6%

It is obvious from these figures that it is disadvantageous to be either young and/or female when looking for a job in Manitoba, or anywhere in Canada for that matter.

It is a further disadvantage if you live outside of the City of Winnipeg, although official statistics are not an actual reflection of this situation. This structural unemployment must be dealt with comprehensively if all Canadians are to enjoy the full benefits of any economic development.

There are also different rates for the various occupational sectors over the last year in Manitoba. The service sector has grown at the fastest rate with the sales, primary, production, construction and transportation equipment operating sectors all showing significant declines in available jobs. Consequently, unemployment insurance claimants increased significantly in the forestry/logging, mining, processing, machining, fabricating and repairs, construction and farming classifications. These increases, while at least partially due to adhoc factors are also part of an overall and long-term alteration of Canada's industrial composition.

It is important not only to compare year to year figures within a province, but it is also necessary to examine province vs. province data. The Manitoba economy does not fare well in a comparison of key economic indicators.

The following are percentage increase figures for 1979 compared to 1978.

<u>Indicator</u>	<u>% Change</u>	<u>Relative Ranking</u>
Real Domestic Product	0.8	lowest in Canada
Personal Income	9.7	2nd lowest in Canada
Investment (New & Repair)	4.0	lowest in Canada
Private Investment	5.1	lowest in Canada
Public Investment	1.7	lowest in Canada
Housing construction	-42.2	largest drop in Canada
Employment	3.0	lowest in Canada
Retail Sales	9.2	lowest in Canada
Manufacturing Shipments	21.1	higher than national average

These figures are important in that they graphically demonstrate the failure of Manitoba's laissez-faire approach to government. While Manitoba has enjoyed some of the economic spin-off resulting from a devalued dollar, it has lagged far behind the other provinces in its economic recovery. Conference Board estimates suggest that 1980 will closely resemble the 1977 experience in regard to the relative gains of the provinces.

Another important statistic which must be highlighted is Manitoba's population loss over the past few years. Recent figures prove that not only has the population of Manitoba declined in 1978, 1979 and 1980, but that the magnitude of this decline has increased.

<u>Time Reference</u>	<u>Net Loss</u>
12 months ending July 1, 1978	7,735
12 months ending July 1, 1979	11,431
12 months ending July 1, 1980	15,999

This depopulation of the province can be directly related to the lack of employment in Manitoba.

As it is well documented that the more highly skilled and educated are the most mobile segments of society, it can be stated that Manitoba is losing its brightest and best educated citizens in this out migration. Government cutbacks in public spending have exacerbated this phenomena as reduced construction activity threw architects, engineers, planners, technicians and trades people out of work.

The socio-economic costs of this economic blight are massive. It has been estimated by the Conference Board of Canada that the country lost \$12 billion in incomes and outputs due to unemployment in 1976. The increased number of unemployed in 1979 and inflationary pressures would push that figure closer to \$17 billion for last year. Accordingly the cost to the Manitoba Gross Provincial Product would approach \$700,000,000.00.

As a matter of fact, as staggering as these figures are, they are exceeded by the indirect costs generated by strains placed on society as a whole as a result of stress related physical and mental illness attributable to unemployment. A computer study conducted by the Joint Economic Committee of the United States Congress outlined the "human costs" resulting from a one per cent increase in the unemployment rate. They are:

Indicator	Increase
Suicide	4.1%
State Mental Hospital Admissions	3.4%
Homicide	5.7%
State Prison Admissions	4.0%
Death from Cirrhosis of the liver	1.9%
Death from Cardiovascular Renal disease	1.9%

All of these increases in illnesses and social pathologies arising out of frustration, depression and economic hardship created by unemployment take a terrible toll in both personal and economic terms. These are costs which must be borne by individuals and society alike.

These United States figures are substantiated by a study conducted in Thompson during 1977 following employment reductions by both INCO and the provincial government. Entitled, "*Preliminary Impact Analysis of INCO's Cutback Upon the City of Thompson*". The authors of the report concluded:

- cutbacks in the primary work force at INCO would significantly affect secondary and service employee opportunities in the community.
- there would be corresponding decreases in population and school enrollment.
- a glut of available housing would drive rentals and have purchase prices down.
- when adjusted for population loss city welfare expenditures increased by 59 per cent when the first three months of 1978 were compared with the similar period in 1977.
- using the same periods for comparison the number of individuals registering for job placement at the Canada Employment Centre increased approximately 72 per cent. U.I.C. payouts increased 82 per cent during the same time.
- criminal code offences rose by 39% when adjusted for population loss.
- there were significant increases in the number of child abuse cases as well as in the number of children taken into care by the Child and Family Service.
- hospital admissions for depression increased by 23 per cent.
- there appeared to be a significant increase in persons coming forward for counselling for marital problems and marriage breakdowns.

As there is a substantial time lag involved in many physical and psychological problems arising out of unemployment created stress, it can be expected that many other problems will surface in years to come.

However devastating the impact of INCO's cutback is, it is pale beside the socio-economic destruction which results from consistently unacceptable levels of unemployment in isolated communities in Northern Manitoba. A research group composed of representatives of the Manitoba Federation of Labour, the Manitoba Metis Federation and the Four Nation Confederacy (formerly the Manitoba Indian Brotherhood), estimated

that official unemployment statistics grossly underestimated the true figures and accurate analysis confirmed unemployment rates approaching 50 per cent in some areas.

It is ironic that an area which so affected by structural unemployment is deprived of government projects because of inaccurate calculations. Because labour surplus rates are used as a criteria for community development projects and other government programs, Northern Manitoba is often deprived of funding to which it should be entitled.

These programs can provide work experience upon which further training can be based. It is tragic that those most in need of this type of entry into the labour force are denied it because of a cruel statistical hoax.

This issue has been addressed by almost every elected representative of Northern Manitoba. Yet the situation remains unchanged. It is our hope that your committee will bring this matter to the attention of the appropriate Ministers.

But unemployment is not only grossly underestimated in the North. Because a person is only considered to be officially unemployed if they have actively sought work within a predefined period, many unemployed and underemployed individuals are hidden. These are frustrated job seekers who have given up looking for work because they believe from past experience that no jobs are available. They are also women who would work if day care facilities were available. Students who are remaining in school because of limited employment opportunities in their own disciplines are not considered. Those who have resorted to part-time jobs because full-time work was not available can hardly be considered to be fully employed. The hundreds of thousands of individuals who are enrolled in government sponsored training and retraining programs are left out of the official count. Persons who are unable to work because of physical or other handicaps are statistically invisible. And of special interest to Northern Manitoba, Indian people residing on the reserves are not included in the figures.

I have brought forward these seemingly unrelated matters because I believe they contain several lessons which must be learned and considered if an effective job training strategy is to be developed. Because we are caught up in times during which we face serious shortages in critical trades there is a tendency to develop training programs and strategies to meet immediate needs. This stop-gap approach to the problem is a historical fact and has probably done as much as any other single factor to ensure that shortages continue.

An effective and comprehensive job skills training strategy must take into account a number of critical factors. They are:

- the type of skills to be developed.
- who will be the recipients of such training.
- the methodology of training programs
- systems for constantly upgrading skills to meet new demands.
- co-ordination of education and work experiences.
- the use of training programs to deal with the inequitable structure of our economy.
- how these programs will supplement and support an overall industrial strategy.
- who shall bear the cost of implementing training and educational programs.

Given the background data of the preceding pages, I will attempt to outline what I believe to be an appropriate overall strategy with special emphasis on selected areas.

AN INDUSTRIAL STRATEGY

Trends in unemployment are evidence of the structural changes which are currently straining the Canadian economy. Recent large scale lay-offs and plant closures highlight the de-industrialization of the country. This change will create new demands for some training programs, and will make redundant others. It will also throw out work for millions of Canadian who will possess job specific skills that are of little value to them and will need retraining.

The Science Council of Canada has suggested that the Canadian industrial structure is undergoing a "massive failure." The detailed unemployment statistics presented earlier substantiate a move away from primary industry and manufacturing sector job creation to service sector increases in employment. Also symptomatic of the impending failure is: a decrease in our share of world exports as well as world trade in manufactured goods; imports increasing as a percentage of total spending on goods in Canada; and, our consistently growing deficit in manufactured goods trade.

The Science Council contends that "de-industrialization" is a misnomer in that the Canadian economy has never really been industrial. This theory is confirmed by the Canadian experience of reliance on resource industries and the under-development of so called advanced sectors such as chemicals, machinery and high technology products. This imbalance is due largely to ad hoc tariff policies and the significant foreign ownership of Canadian plants.

It has often been suggested that foreign capital was needed to finance the industrialization of Canada. As a result of this reliance on foreign investment we are faced with a situation today where close to sixty percent of Canada's manufacturing industries are foreign controlled. Even higher percentages of many natural resource operations are controlled from outside the country.

Because foreign companies invest outside of their home countries for specific reasons, Canadian subsidies were restricted to limited activities. They served only the domestic markets. They were largely assembly operations without research, development, engineering, design and marketing capabilities. These operational functions remained within the parent corporation.

What this has meant is that Canadians in general were unable to develop those very necessary skills which would enable the industrialization of their country. We remained sophisticated "hewers of wood, and drawers of water."

As long as the economy prospered this structural inadequacy could be successfully ignored. But the conditions are such today that to continue to turn our back to this imbalance would have tragic consequences. In order to regain control of our economy we must develop entrepreneurial and management skills. We must encourage research and development. And we must use these skills in the context of bringing the Canadian economy back home.

Another facet of foreign ownership is that decisions as to investment, employment levels, technological upgrading and plant closures are made in head offices far removed from the locale which they may affect. They are more dependent upon a trans-national's world-wide strategy than on local considerations. Because the owners of the operation will not have to suffer any of the previously described socio-economic costs of their actions, they are far more inclined to shut down a branch plant when faced with economic difficulties.

Any training strategy must take into consideration the changing economic environment. As a country we must wean ourselves from the foreign investor so that we can develop our own industry. We must follow the example of the newly industrialized countries of the world. They are expanding their industrial bases by using today's technology to create profitable manufacturing industries.

It would be absolute folly to continue to train workers to serve industries over which we have no control. That would be to train them to serve other masters. We must train ourselves to become our own masters.

In the meanwhile we must learn how to use the unavoidable lay-offs and plant closures. They have become, and will remain a fact of life for some time as trans-nationals shift their emphasis and priorities to other areas of the world.

The Government of Canada must take the hard line when dealing with companies which attempt to rationalize their profit pictures by lay-offs and plant closures. There are two philosophical principles that demand government action.

Firstly, any reduction in employment is accomplished only by a great cost to society as a whole. While such actions are usually taken to save an individual corporation money, the costs of their actions are transferred to their workers and society in general. Government has a responsibility to protect its citizens from such abuse.

Secondly, workers invest time, energy and money to develop marketable skills. For most individuals their job becomes their primary asset. The loyalty they show to their employer should be reciprocal. In these modern times it is unacceptable that management can lay-off and fire its workers arbitrarily. It has been suggested that a worker's right to his or her job is not dissimilar to the rights which accrue to the owner of any property. This does not mean that a worker and a job cannot be separated, but rather implies that due process must be followed. Likewise, just compensation must be agreed upon.

Severance pay is a limited acknowledgement of this principle. The recent struggles by laid-off workers in Ontario for extended severance pay is an example of the growing acceptance of this principle. But workers alone will be unable to extend this limited recognition of their job rights into other areas without the assistance of government.

It is not surprising that many west European governments have dealt with loss of employment due to lay-offs and closures in a more comprehensive manner. Although legislative specifics differ from jurisdiction to jurisdiction, there is one common requirement which must be followed before large lay-offs or plant closures are allowed. In every instance a public investigation as to the reasons for the closure is undertaken. Terms of reference differ from instance to instance, however, ways to keep the plants operating are explored as well as an analysis of the effect of the closure on the economy. In most cases, the state has the authority to prevent the closure.

Similar models could be developed for the Canadian context. It would probably be most effective if it was composed of equal representation from the employer, from the workforce (union representation if appropriate) and government. Input should be encouraged from other affected parties.

While this body should have the authority to prevent unacceptable closures and dislocations, it should also be empowered to investigate alternative work arrangements which might enable continued, but reduced operation. Such alternatives could include reduced work weeks or days, inverse seniority lay-offs with supplemental income maintenance, retirement and/or educational and training sabbaticals. This committee should also be empowered to initiate expropriation of the operation if it was decided that it was in the best interest of society for government to own and to operate the business. The committee should set the terms and the conditions of such a take over. Such expropriations would only take place if they were a part of a global industrial strategy and intended to upgrade Canada's industrial capacity.

In the event that it would be impossible to rationalize the continued operation of the plant, the committee should direct its attention to re-training opportunities for displaced workers. These unemployed individuals could be encouraged to develop new job skills which were in demand. They should be allowed to undertake such development with no loss of income.

But an individual strategy must go beyond dealing with individual disruptions of employment. Long range plans for economic planning must be detailed. Capital investment must be planned to enable the orderly development of Canadian industry. Training for necessary job skills, both managerial and technical must be designed to meet anticipated goals.

If we are to follow the example of other newly industrialized nations, we must take advantage of the ever increasing silicon chip technological revolution. This means we must actually develop a completely new level of skills to make use of a completely new technology. This complex and complicated scheduling can only be accomplished at the national level.

If Canada fails to read the writing on the wall; if, as a country, we are unable to regain economic control of our destiny; if we do not develop national industry which builds upon the advancing technology; if we can not implement an industrial strategy based on our national interests: if training is not a priority within that strategy; then, today's increasing unemployment epidemic is but a harbinger of a much greater and devastating collapse of our economy.

OVERALL GOVERNMENT POLICIES

Governments must understand that many of their economic policies will have a significant effect on the availability of skilled workers. A classic example of this is the recent Manitoba experience.

The earlier statistics demonstrate very clearly that the restraint mechanisms of the present provincial government have curtailed many economic activities in the province. The construction industry was hardest hit as capital projects were stopped. This created an overall slow down in the economy which ultimately spread into most sectors.

Eventually this lack of economic opportunity resulted in the massive outmigration of recent years. As it is commonly accepted that the most mobile sector of the workforce are the highly skilled and the educated technicians and professionals, it is to be expected that Manitoba's outflow has been similarly composed.

The end result of this will be skill shortages in the future. Tradespeople and professionals, once uprooted will be hesitant to return to Manitoba. Wage levels, which are falling farther and farther behind the other provinces, will act as a further deterrent to their return.

The longer the government pursues this course of action, the more workers they will force from the Province. The recent escalation in outmigration should be viewed with alarm and concern. Levels of unemployment of over thirty percent in the construction industry are currently forcing more and more skilled workers to other areas where work is available. The massive decline in housing starts and capital construction projects is driving architects, draftspeople, engineers, planners, consultants and other technicians from the province.

Once settled in their new work environments, many of these individuals will be lost forever to Manitoba. Governments must realize that they must not only provide an opportunity to gain skills, but they must also ensure that there is an opportunity to use those talents productively.

Any industrial strategy must recognize the state's responsibility to regulate the economy.

Historically, government's capital projects tend to be approved more frequently during times of economic expansion when revenues are increasing and public demands are being expressed. Consequently, these substantial inflows of money into the economy are taking place at a time when private sector spending is peaking. This created inflationary pressures and causes shortages result in further manufacturing and training for skill development.

Unfortunately, the best often follows on the heels of the boom. The downturn becomes self-fulfilling. As the demands for goods and labour dries up, so do public demands for increased public services. As the tax base is reduced, government finds it financially unable to bring capital projects on stream.

This withdrawal of government spending usually manifests itself at the worst possible time. It exacerbates the already prevalent recessionary trends.

Governments must plan their major projects on a counter-cyclical basis. By keeping capital construction to a minimum during periods of peak private sector expansion they will minimize the inflationary side-effects of such activity. By providing employment opportunities during the slack periods they will ensure that skilled workers will be able to develop, maintain and improve their skills. Their construction activity will also produce a demand for goods and prevent the build up of excess inventory.

Counter-cyclical construction will also enable government to provide on-the-job training programs during periods when the demands for labour are least. These training programs can be used to further improve skills or retrain workers who are no longer able to find work in the private sector.

In order for the state to effectively utilize counter-cyclical economics to further skill development and training it is necessary for it to develop anticipatory capacity. Again, this confirms the necessity for an overall

industrial strategy. We must determine the direction we wish to pursue, and by co-ordinating the many activities of various governments we must follow that course. We must avoid the tragic example of the Manitoba Government of the last three years. It is cruel and wasteful to ask workers to develop skills and then to deny them the chance to use them.

THE TRAINING COSTS

Daily newspapers and periodicals are full of exposes outlining skilled trades shortages. Appearing side by side are articles outlining record levels of unemployment. This apparent contradiction is a result of several factors.

- Industry has traditionally imported skilled labour from Western Europe. This source is drying up as living standards abroad improve, and as Canadian immigration laws are changed.
- There has been a lack of commitment on the part of governments to provide the mechanisms for publically funded training.
- Many unemployed workers are without training because they lack the necessary prerequisites in education and work experience.
- Industry has consistently and adamantly refused to meet the challenge of providing intensive on-the-job training programs for Canadian workers.

The economics of training are such that there is a financial disinentive for companies to undertake comprehensive training programs. Government subsidy programs are available, but according to an Economic Council of Canada nation-wide-training survey only twenty percent of the respondents said they made use of government assistance for training. Employer costs for a four-year apprenticeship have been estimated at anywhere from a few thousand to sixty thousand dollars. Accurate costs are difficult to determine and more specific figures are unavailable.

Regardless of actual costs, industry has generally perceived training to be an expense rather than an investment. Individual employers are reluctant to train because trained employees are increasingly mobile and more likely to seek higher wages and better working conditions once they have achieved recognition of their new status. As a result, employers either do not train at all, or develop in-house training programs with non-transferable recognition.

Outside of an unacceptable system of indenture there is no way to ensure that individual companies will receive what they consider to be a fair return on their training expenditures. Irresponsible companies will always rely upon other firms to do their training for them. Those firms, reluctant to invest in training for that reason, rely on the importation of skilled workers, or lure tradespeople from other operations.

This vicious circle is largely responsible for the situation with which we are faced. It has been estimated that eighty-seven percent of Canada's qualified tradespeople are over forty years old and will retire within the next twenty-five years. Recent surveys indicate that at the 1978 rate of training, only forty-five percent of these retiring tradespeople would be replaced by Canadian-trained counterparts.

Our heavy reliance on foreign sources of skilled workers, (over seventy-three percent of Canada's fully qualified tradespeople are foreign-born), our failure to train Canadians for skilled work, and the changing nature of our economy are all joining synergistically to fuel this critical trades crisis. There is very indication that without comprehensive and immediate action this problem will only worsen.

Industry and governments alike have a responsibility to provide the mechanisms for skill training. Government has the added obligation to ensure that these training programs fit into an overall industrial strategy.

Departments of Education must take the initiative to provide industrial training during periods of formal education. For far too long, the emphasis has been on academic training. Education was perceived as a way to escape manual labour . . . to become the professional. This in part was an understandable reaction to the economic times. As well, schools were historically a way to keep children out of the workplace. This too was a necessary reaction to the abuses of child labour of not that long ago.

But times change. Skilled tradespeople are valued much more by today's society. Today's wage rates are a reflection of their added value to our economy.

Comprehensive legislation is in place to protect children from abuse by industry. And governments and industry must change with those times. They must review and revise their strategies.

There must be more emphasis on work skills in the educational system. This should not be at the expense of academic pursuit, but supplemental to it. The two need not be mutually exclusive. However, we must maintain vigilance so that we do not unknowingly begin to stream students into vocational and academic flows. Any rigid manipulation such as this of our school population can only work to the disadvantage of both individual students and the entire educational system. Vocational courses must provide alternatives rather than force choices.

Industry and the school system must cooperate to make the most effective use of their human and structural resources. Worker instructors must go into the schools. Students should be allowed to gain on-site work experience.

Again there are numerous pitfalls in vocational education programs of this sort, and past experiences have not always been positive. However, it is extremely wasteful not to utilize both buildings and skills in this way. Given past experience this system should be tested carefully before any widespread implementation of programs is effected.

Unfortunately in the past, programs of this nature have been used by some as sources of cheap labour. In order to avoid such potential abuse in the future, any student participating in such programs should be considered to be full members of the labour force and be afforded all benefits (including appropriate wages) and protection available to other workers engaged in similar occupations.

The Manitoba Government has recently instituted co-operative vocational program along these lines. This effort should be carefully reviewed and analyzed on a regular basis, and may well provide a basis for future expansion of this concept.

Co-operative vocational education can be of special significance to Northern students, who may have not been able to pursue vocational educational goals in their home communities because of the lack of school facilities. As small industrial towns may not be able to finance extensive in-school shops and instructors. It may be necessary as well as advantageous to develop co-operative ventures with local industry.

This concept can also be extended to the community college and trades school level. There is nothing written which requires an educational facility to be a school building. Industry often has excess space which can be converted to classroom space. This will enable educational establishments such as the Keewatin Community College to substantially increase its course options in different communities.

Governments and industry also must strengthen their commitments to the apprenticeship system. Last year in Manitoba there was only a miniscule growth of four percent in the number of registered apprentices. An increase of only fifty new apprenticeships at a time when representatives of Hudson Bay Mining and Smelting, operating in an area of high unemployment, state they are bringing over sixty-eight tradespeople because their "exhaustive" attempts to locate qualified workers throughout Canada were unsuccessful speaks forcefully and eloquently to industry's and government's failure to develop a comprehensive apprenticeship program.

The present system has failed. We must now develop bold and innovative measures to ensure that it does not continue to fail. One such measure could be the development of a mandatory levy-grant system for training purpose. Similiar financing has been successfully used in numerous other jurisdictions.

Basically, levy-grant systems equitably distribute the costs of training. Each employer pays into the fund a percentage of their total payroll. This fund is administered by a tri-partite body consisting of representatives of government, labour and management. Guidelines are co-operatively developed and rebates are made to employers who undertake corporate training programs. The nature of these rebates are determined on the basis of the training. Skill development in critical trades areas may return a higher percentage than non-critical skill training. Transferable certification would probably return higher rebates than in-house recognition systems. This program could also be used to effect affirmative action based training programs as well.

A levy-grant system would remove the major employer objections to intensive on-the-job training. Because all employers would be paying into the fund on an equal basis, and because they would only be rebated if they undertake training; non-training employers would in fact be subsidizing those with approved training programs. Under most levy-grant programs it is possible for individual employers to receive rebates more than equalling their premiums. Training programs then become a profitable asset rather than an unrewarded expenditure.

The levy-grant concept appears to meet all the criteria of a comprehensive funding scheme for a national industrial training system. It is equitably financed by industry. Government, labour and management provide direction to meet their mutual needs. A system of labour-management committees at the shop floor level can provide further input into the most effective use of the program.

Governments can also encourage industry to provide specific training through the use of contract compliance clauses. Under this approach, government departments and agencies can refuse to buy from companies whose occupational training programs do not meet predetermined standards. This system must be designed so as not to unfairly disadvantage smaller industries which may not be able to afford intensive training programs. It should only be used as a supplement to a training levy-grant system.

Recently at a mining related conference in Flin Flon, Manitoba, mining representatives of Sherritt Gordon Mines and Hudson Bay Mining announced they were going overseas to recruit skilled workers because qualified Canadian workers were not available. Surrounding towns to their mining complexes are suffering massive unemployment. Both companies have come under severe criticism in the past for their overseas hiring practices.

Around the same time the Chairperson of the Ontario Manpower Commission stated:

"A return to significantly higher levels of immigration to meet our skilled labour needs would be in our view, a retrograde step. It will only delay the development of our training capability—a step which we must inevitably take if we have any intention of becoming a major industrialized country."

Canada must become that major industrialized country. Companies like Sherritt Gordon and Hudson Bay Mining must give up the old ways for the new. Their economic arguments against on-the-job training can be overcome by a levy-grant system. All they would have to do is pay their fair share. All government has to do is act.

TRAINING AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

Historically, Canada's manpower strategies have focussed on how training programs can meet the needs of the industrial sector. This approach only looks at one side of the equation. Training programs must not only provide workers for industry; they must also be used as mechanisms to enable individual workers to reach fulfillment. It must also enable disadvantaged workers gain entry to work environments to which they have traditionally been barred.

Earlier statistics outlining the different unemployment rates for different sectors of the labour force demonstrate the discriminatory nature of the industrial environment. Any census of a worksite will confirm such observations. Certain groups of individuals are being barred from a full work life because of factors over which they have no control. Proper training programs can bring down barriers when coupled with enlightened employer attitudes.

The ultimate test of any industrial sector's ability to operate in a non-discriminatory way is the composition of its labour force. Ideally, it should closely resemble the demographic make-up of the surrounding community. No cultural, racial or sexual groups should be over-represented. These different groupings should be evenly distributed throughout the workforce without clustering. Upward mobility within the workplace should be based only on merit. Wage clusters should not be prevalent.

Unfortunately, such is not the case. Women are found primarily in low paying stereotyped occupations. Indian and Metis are kept from occupational mainstreams. Immigrants are more predominant in low wage industries. And at the top of the heap, white male Canadians do little to change this situation.

If this committee should have any doubt as to the pervasiveness of these discriminatory patterns they need only look around them for visual prove of the unequal opportunity for advancement.

Modern discrimination has taken on an insidious nature. It is manifested in results rather than in procedures. It is disguised by lip service and good intentions. It is hidden from the light of day. But for all that, it is obvious that it exists, nonetheless.

For example, Manitoba Hydro has a northern preference hiring clause written into its tenders. It states:

"It shall be a condition of the contract that in selecting persons (other than supervisory personnel) to be employed on the work, those applicants for employment who have shown they possess the contractor's reasonable requirements as to training, experience and other qualifications for the particular work to be performed, shall be given preference contractors as follows: firstly, persons living in the immediate vicinity of the site...etc."

One would expect that members of the Fox Lake Band who have resided in the general area for centuries would constitute a major portion of the Hydro work force. However, out of the approximately one hundred employable members of the Band, the Hydro employees can be counted on one hand. I have also been informed that once employed Band members are often denied promotion and most stay at labour jobs for their full-term of employment.

Given their desire for employment, and given Hydro's northern preference clause, one can only surmise that either they do not possess "the contractor's reasonable requirements for training" or discrimination is at work. It is probably a bit of both.

Your committee can do little to overcome the prejudices of centuries. However, you can recommend training strategies which are designed to ensure that affirmative action programs are used to combat the negative forces of racism, sexism prejudice and discrimination.

Persons who have historically been discriminated against for centuries enter the labour force with special needs. And just as we recognize the special needs of various industries, so must we respect the different needs of individuals. Proper training programs should address all these needs. We must not be so single minded about filling critical needs shortages that we build long standing structural disadvantages into our new programs.

Special training mechanisms must be developed to allow for entry into the labour force of individuals who have been denied access previously. Life skill courses basic skill development, appropriate timetables, and continuous upgrading must all be part of any such training.

It is unreasonable to expect only individuals to bend to fit the mold of an industrial worker. While this may appear to be the expedient approach, in the long run it is doomed to failure. Pragmatically it is inefficient, philosophically, it is a questionable approach.

Recently the Department of Indian Affairs and Northern Development completed a socio-economic study of Inuit workers at the Nanisiuk lead-zinc mine on Baffin Island. Study researchers found that the rigid shift-rotation at the mine was largely responsible for an annual turnover rate among Inuit workers which exceeded one hundred percent. They stated that Inuit workers are unwilling to work at the mine and because it prevents them from returning to their communities during the traditional hunting periods.

Of special significance in this instance is the fact that under a 1976 master agreement between Nanisiuk Mines Ltd. and the Federal Government at least sixty percent of the jobs at the site were to be filled by Inuit workers. However, three years later Inuits occupy only twenty-five percent of the workforce. This pattern has persisted primarily because of high turnover rates. Fewer than fourteen percent of the Inuit employees at Nanisiuk have over a year's seniority. Almost fifty percent of them quit in less than eight weeks.

Given the Nanisiuk experience, it is obvious that training programs must accompany hiring strategies. These can be accommodated through special emphasis within a training levy-grant system and contract compliance mechanisms.

Whatever the mechanics of the system may be, affirmative action training must be a major part of any overall industrial strategy. We should no longer expect the individual to make all the adjustment necessary to fit into mainstream employment. While the individual must make certain accommodations, it is also necessary for the social and physical organization of production to adjust to the needs of its workers.

APPENDICE «EMPLA-2»

LA CRISE DE L'EMPLOI: PAS DE QUOI RIRE

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR JAY COWAN, DÉPUTÉ PROVINCIAL (CHURCHILL)

INTRODUCTION

Les 833 000 chômeurs canadiens recensés ne sont pas dans une situation enviable. Car un pays devant faire face à la fois à des coûts indirects et directs dus à des perturbations graves dans le secteur de la main-d'œuvre et un chômage épidémique, est dans une situation enviable. En effet, un gouvernement tenu d'élaborer des politiques et des programmes destinés à assurer le plein emploi à un moment où la création d'emploi ralentit, où les mises à pied se succèdent aux fermetures d'usines, doit répondre à une question à la fois complexe et confuse.

En vérité, il n'y a aucune solution simple au malaise économique engendré par les perturbations d'ordre socioéconomique et privé. Il n'y a pas non plus de définition simple des causes et des effets. La tâche à laquelle doivent s'atteler les législateurs est à la fois exigeante et difficile. En tant que critique, des questions de main-d'œuvre pour l'opposition néo-démocrate du Manitoba et député à l'Assemblée législative d'une circonscription qui, de tout temps, souffre d'un niveau de chômage inacceptable, j'apprécie comme il convient la possibilité qui m'est donnée de comparaître devant votre Comité.

Ce Comité doit faire face à une grande responsabilité. Il faut en effet qu'il s'attaque de front à des problèmes importants et qui sévissent depuis longtemps. J'espère, pour ma part, contribuer à vous aider dans vos délibérations. Le temps imparti aux intervenants est beaucoup trop court pour procéder à un examen détaillé et complet de tous les problèmes et des solutions envisagées; toutefois, j'espère être en mesure d'aborder la situation qui existe dans la province et dans le Nord et également de décrire brièvement certaines des mesures éventuelles que pourraient prendre tous les niveaux de gouvernement.

COMPRENDRE LES CAUSES

Les statistiques sur la main-d'œuvre de ces dernières années, sont un faible indicateur pour mesurer l'échec de l'économie du Canada à créer des emplois à sa population. Bien qu'il ne s'agisse que de quelques imprimés d'ordinateur qui traduisent peu de la stratégie humaine que représente le chômage, ils peuvent être utiles comme base de planification globale.

En 1979, à l'échelle nationale, la main-d'œuvre a augmenté de 325 000 personnes. Bien que 397 000 emplois aient été créés pendant cette année, le nombre total des sans-emploi est demeuré au niveau inacceptable de 838 000 Canadiens. Les chiffres pour 1978 et 1979 montrent que la diminution du niveau de chômage s'est arrêtée. Bien que 229 000 Canadiens soient entrés sur le marché du travail, seulement 200 000 ont pu trouver un emploi. Cela a eu pour effet de faire passer le taux de chômage de 6,6 à 7 p. 100 pour août 1979.

Les chiffres pour le Manitoba sont encore beaucoup moins encourageants. Bien que la population active ait augmenté de 8 000 personnes en 1979 et les emplois de 13 000 unités, la baisse du taux de chômage a été de courte durée.

Entre août 1979 et août 1980, 11 000 personnes sont entrées sur le marché du travail. Pendant la même période, seulement 8 000 nouveaux emplois ont été créés. Cela signifie que plus d'un quart des nouveaux venus sur le marché du travail n'ont pu trouver d'emploi. Le taux de chômage de ma province est passé de 4,9 p. 100 en août 1979 à 5,4 p. 100 un an après.

Après corrections pour variations saisonnières, le nombre d'emplois n'a pas augmenté depuis novembre 1979 et on a même assisté à une diminution pendant les quatre derniers mois. Cela correspond à une augmentation de 1 p. 100 du taux de chômage corrigé des variations saisonnières depuis janvier de cette année. Ce qui se traduit par une augmentation rajustée de 5 000 chômeurs depuis le début de l'année.

Mais le taux de chômage global ne rend pas entièrement compte des déséquilibres structurels qui se manifestent dans l'économie du Canada. Bien que, dans l'ensemble, le taux de chômage soit de 5.8 p. 100 au Manitoba pour août 1980, une fois ventilé en différents secteurs principaux, on constate qu'il ne se répartit pas également.

Cette ventilation se présente comme suit:

Population masculine de 15 ans et plus	4.4%
Population féminine de 15 ans et plus	6.8%
Chefs de famille hommes	2.7%
Chefs de famille femmes	9.4%
Sexe indifférencié de 15 à 24 ans	9.7%
Sexe indifférencié de 25 ans et plus	3.6%

Ces chiffres mettent en évidence qu'il n'est pas avantageux d'être ni jeune ni femme si on essaie de trouver du travail au Manitoba comme d'ailleurs dans tout le Canada.

De plus, si un demandeur d'emploi ne réside pas à Winnipeg, c'est un autre désavantage, bien que les statistiques officielles ne traduisent pas véritablement cette situation. Le chômage structurel doit être considéré globalement si l'on veut que tous les Canadiens profitent pleinement des avantages que procure le développement économique.

Il existe également pour les différents secteurs professionnels différents taux relevés l'année dernière au Manitoba. Le secteur des services a connu une rapide expansion ainsi d'ailleurs que celui des ventes, que le secteur primaire et les secteurs de la production, de la construction et du matériel de transport, tous ces secteurs accusant une diminution des emplois disponibles. En conséquence, le nombre des personnes réclamant des prestations d'assurance-chômage a sensiblement augmenté pour les catégories exploitation forestière, mines, industrie de transformation, machines-outils, fabrication et réparations, construction et agriculture. Bien que ces augmentations soient pour partie imputables à des facteurs déterminés, elles n'en contribuent pas moins à détériorer globalement à long terme la composition industrielle du Canada.

Il importe non seulement de comparer les chiffres d'année en année par province, mais il faut également étudier les données de province à province. L'économie manitobaine a donné des résultats moins bons si l'on compare les indicateurs économiques clés.

Suivent en pourcentage les augmentations pour 1979 par comparaison à 1978

Indicateur	Variation en pourcentage	Place relative
Produit intérieur réel	0.8	Le plus faible du Canada
Revenu personnel	9.7	Avant-dernier au Canada
Investissement (nouveau et réparations)	4	Le plus faible du Canada
Investissement privé	5.1	Le plus faible du Canada
Investissement public	1.7	Le plus faible du Canada
Construction de logement	-42.2	Diminution la plus forte au Canada
Emploi	3	Le plus faible du Canada
Ventes au détail	9.2	Le plus faible du Canada
Expédition de produits finis	21.1	Supérieur à la moyenne nationale

Ces chiffres sont importants car ils mettent en exergue la politique de laissez-faire suivie par le gouvernement manitobain. Le Manitoba a pourtant bénéficié de certaines retombées économiques résultant de la dévaluation du dollar, mais il n'en reste pas moins qu'il est à la traîne des autres provinces dans son redressement économique. Les prévisions du Conference Board montrent que les gains des provinces en 1980 seront très semblables à ce qu'ils ont été en 1977.

Il convient également d'insister sur une statistique importante qui a trait à la dépopulation du Manitoba au cours des dernières années. Les chiffres les plus récents montrent que non seulement la population a diminué en 1978, 1979 et 1980, mais que cette diminution s'est aggravée d'année en année.

Période de référence	Perte nette
Pour les 12 mois se terminant au 1 ^{er} juillet 1978	7,375
Pour les 12 mois se terminant au 1 ^{er} juillet 1979	11,431
Pour les 12 mois se terminant au 1 ^{er} juillet 1980	15,999

Cette dépopulation doit être directement imputée au manque de possibilités d'emploi dans la province.

Comme on le sait très bien, les personnes les plus qualifiées et les plus instruites constituent également les éléments les plus mobiles d'une société et l'on peut dire à cet égard que le Manitoba est en train de perdre ses citoyens les plus brillants. Les coupures budgétaires ont exacerbé ce phénomène du moment où le ralentissement du secteur de la construction a forcé les architectes, les ingénieurs, les planificateurs, les techniciens et autres gens de métier à s'en aller.

Les coûts socio-économiques de fléau sont énormes. Le Conference Board of Canada a estimé que le pays a perdu pour \$12 milliards de revenus et de production à cause du chômage en 1976. Le nombre de chômeurs supplémentaires en 1979 ainsi que les pressions inflationnistes ont porté ces pertes à \$17 milliards pour l'année dernière. En conséquence, il en coûte au produit provincial brut manitobain quelque \$700 000 000.

En fait, pour aussi saisissants que soient ces chiffres, les coûts indirects occasionnés par l'ensemble des tensions sociales sont encore plus importants, car le chômage se solde également par un stress qui entraîne des maladies mentales et physiques. Une étude informatique effectuée par le *Joint Economic Committee* du Congrès américain décrit brièvement les «coûts humains» entraînés par une augmentation de 1% du taux de chômage. Se sont :

<u>Indicateur</u>	<u>Augmentation</u>
Suicide	4.1%
Hospitalisation dans les hopitaux psychiatriques d'état	3.4%
Homicide	5.7%
Incarcération dans les prisons d'état	4.0%
Mort par cirrhose du foie	1.9%
Mort causée par maladies cardiovasculaires ou rénales	1.9%

Ces augmentations des maladies et des pathologies sociales sont occasionnées par la frustration, la dépression et les difficultés économiques engendrées par le chômage, lesquelles sont responsables de coûts économiques et de difficultés personnelles considérables. Ces coûts doivent être supportés tant par les particuliers que par la société.

Ces chiffres américains sont confirmés par une étude effectuée à Thompson en 1977, à la suite d'une diminution du nombre d'emplois par INCO (International Nickel Company of Canada) et par le gouvernement provincial. L'étude intitulée «Preliminary Impact Analysis of INCO's Cutback Upon the City of Thompson» (Analyse préliminaire des répercussions sur la ville de Thompson des réductions d'emplois par INCO) conclut :

- les mises à pied chez INCO affecteraient de façon sensible les possibilités d'emploi dans les secteurs secondaire et tertiaire de la communauté
- on assisterait à une diminution correspondante de la population et moins d'enfants s'inscriraient à l'école
- le grand nombre de logements libres ferait chuter les loyers et les prix de l'immobilier
- les dépenses au titre du bien-être social subies par la ville, une fois rajustées en fonction de la population, ont augmenté de 59% après trois mois en 1978 par comparaison à la même période en 1977.
- Pendant la même période, à des fins de comparaison, le nombre de personnes ayant fait une demande d'emploi auprès d'un Centre d'emploi du Canada a augmenté d'environ 72 p. 100, tandis que les versements d'assurance-chômage augmentaient de 82 p. 100.
- Les infractions au Code criminel ont augmenté de 39 p. 100, après rajustement pour baisse démographique.
- Il y a eu une augmentation importante du nombre des enfants maltraités, de même que du nombre d'enfants dont a dû s'occuper le service des enfants et de la famille.
- Le nombre des admissions à l'hôpital pour dépression nerveuse a augmenté de 23 p. 100.
- Il semble y avoir eu une augmentation importante du nombre de personnes demandant des conseils au sujet de problèmes conjugaux et de ruptures de mariage.

Comme il peut s'écouler un temps assez important avant que ne surviennent des problèmes physiques et psychologiques attribuables au stress engendré par le chômage, on peut s'attendre que de nombreux autres problèmes feront surface au cours des années à venir.

Quel que soit l'effet dévastateur des mises à pied de l'INCO, c'est peu en comparaison de la destruction socio-économique qui découle des taux de chômage inacceptables qui règnent dans les collectivités isolées du nord du Manitoba. Un groupe de recherche composé de représentants de la Fédération de la main-d'œuvre du Manitoba, de la Fédération des Métis du Manitoba et de la Confédération des quatre nations (auparavant la Fraternité des Indiens du Manitoba) en est venu à la conclusion que les statistiques officielles sur le chômage étaient bien en deçà de la réalité et une analyse détaillée a confirmé que le taux de chômage atteignait presque les 50 p. 100 dans certaines régions.

Par ironie du sort, une région si lourdement frappée par le chômage structural ne peut se prévaloir des projets gouvernementaux en raison de calculs inexacts. Bien souvent, le nord du Manitoba ne reçoit pas les fonds auxquels il aurait droit parce que les taux de surplus de la main-d'œuvre servent de critères aux projets de développement communautaire.

Ces programmes peuvent fournir une expérience de travail permettant d'acquérir une formation plus poussée. Il est tragique que ceux qui ont le plus besoin d'entrer sur le marché du travail n'en aient pas le droit en raison d'une regrettable erreur statistique.

Presque tous les représentants élus du nord du Manitoba ont soulevé le problème. Pourtant, la situation demeure inchangée. Nous espérons que votre Comité portera cette question à l'attention des ministres compétents.

Non seulement le taux de chômage est-il grossièrement sous-estimé dans le nord, mais, parce qu'une personne n'est considérée comme étant officiellement en chômage que si elle a recherché activement un emploi pendant une période prédéterminée, nombre de chômeurs et de personnes sous-employées ne paraissent même pas sur les listes. Il s'agit de chômeurs qui ont cessé de se chercher un emploi parce que l'expérience les a convaincus qu'il n'en existe pas. Il y a également les femmes qui travailleraient si des services de garderie étaient offerts. On ne tient pas non plus compte des étudiants qui poursuivent leurs études parce qu'il y a peu de possibilités d'emploi dans leur discipline. Ceux qui ont accepté des emplois à temps partiel parce qu'ils ne pouvaient travailler à temps plein ne peuvent être considérés comme étant pleinement employés. Les centaines de

milliers de personnes qui sont inscrites à des programmes de formation et de recyclage financés par le gouvernement ne paraissent pas non plus dans les listes officielles. Les statistiques ne font pas non plus état des personnes qui ne peuvent travailler en raison d'un handicap physique ou autre et, fait qui intéresse spécialement le nord du Manitoba, les statistiques ne couvrent pas les Indiens qui habitent dans les réserves.

J'ai tenu à soulever ces questions qui peuvent sembler un peu décousues parce que je crois qu'on peut en tirer plusieurs leçons et qu'on doit en tenir compte si on veut élaborer une stratégie de formation efficace. Parce qu'il existe actuellement une pénurie importante de travailleurs dans certains métiers, la tendance veut qu'on élabore des programmes et des stratégies de formation visant à satisfaire les besoins immédiats. Cette façon d'aborder le problème n'est pas nouvelle et a probablement contribué, plus que tout autre facteur, à favoriser les pénuries.

Une stratégie de préparation à l'emploi efficace et globale doit tenir compte d'un certain nombre de facteurs essentiels. Mentionnons:

- le genre de compétence à acquérir
- les personnes à qui s'adresse la formation
- la façon d'appliquer les programmes de formation
- les systèmes permettant d'améliorer continuellement les attitudes de façon à faire face aux nouvelles demandes
- la coordination de la formation et de l'expérience en milieu de travail
- l'utilisation de programmes de formation permettant de faire face à la structure inégale de notre économie
- la façon dont ces programmes combleront et appuieront une stratégie industrielle globale
- les responsables du financement de la mise en œuvre des programmes de formation et d'instruction.

En me fondant sur les données de base des pages précédentes, je tenterai de délimiter ce que je crois être une stratégie globale adéquate insistant spécialement sur des régions choisies.

UNE STRATÉGIE INDUSTRIELLE

Les courbes du chômage montrent bien les changements structurels qui soumettent actuellement l'économie canadienne à de pénibles tensions. Les récentes mises à pied massives et les fermetures d'usine en lumière la désindustrialisation du pays. Aussi, de nouveaux programmes de formation s'imposeront alors que d'autres seront devenus inutiles. Des millions de Canadiens dont la formation sera devenue inutile se retrouveront sans emploi et devront être recyclés.

Le Conseil des sciences du Canada est d'avis que la structure industrielle canadienne est en train de devenir un échec retentissant. Les statistiques détaillées sur le chômage mentionnées dans les pages précédentes montrent qu'il y a moins d'emplois qui se créent dans les secteurs primaire et secondaire alors que, au contraire, ils se multiplient dans le secteur tertiaire. Prouvent également cet échec la diminution de notre part des exportations mondiales, ainsi que du commerce mondial des biens manufacturés, l'augmentation des importations en tant que pourcentage des dépenses totales pour les biens au Canada et notre déficit commercial de plus en plus grave au chapitre des biens manufacturés.

Le Conseil des sciences affirme qu'il est faux de parler de désindustrialisation puisque l'économie canadienne n'a jamais été vraiment industrielle. Le fait que le Canada a toujours compté sur les industries axées sur les ressources, de même que le sous-développement des secteurs dits de pointe dont les produits chimiques, la machinerie et les produits de haute technologie, confirment cette théorie. Le déséquilibre est en grande partie attribuable à des politiques tarifaires spéciales à la mainmise étrangère sur les usines canadiennes.

Il a souvent été affirmé qu'on avait besoin de capitaux étrangers pour financer l'industrialisation du Canada. Parce que nous nous sommes fiés à ces investissements étrangers, nous nous trouvons aujourd'hui avec 60 p. 100 des industries manufacturières du Canada qui sont contrôlées par des étrangers.

Un pourcentage encore plus élevé d'industries axées sur des ressources naturelles diverses sont contrôlées par des étrangers.

Parce que les compagnies étrangères investissent à l'extérieur de leur pays dans des secteurs précis, les filiales canadiennes ont été restreintes à certaines activités limitées. Elles n'ont fait que servir les marchés canadiens. Il s'agissait essentiellement d'entreprises de montage n'exerçant aucune activité de recherche, de développement, de génie, de conception ou de commercialisation. Ces fonctions opérationnelles, étaient réservées à la société-mère.

Ainsi, les Canadiens n'ont pu, dans l'ensemble, acquérir les connaissances qui leur auraient permis d'industrialiser leur pays. Nous sommes restés des coupeurs de bois et des porteurs d'eau.

Tant que l'économie était prospère, on a pu sans danger oublier ce déséquilibre structural. Cependant, les conditions sont telles, aujourd'hui, que l'ignorance de ce déséquilibre entraînerait des conséquences tragiques. De façon à reprendre le contrôle de notre économie, nous devons acquérir l'esprit d'entreprise et les compétences voulues en matière de gestion. Nous devons encourager la recherche et le développement. En outre, nous devons mettre à profit ces connaissances pour rapatrier l'économie canadienne.

Un autre aspect de la mainmise étrangère a trait au fait que les décisions relatives aux investissements, au taux d'emploi, aux améliorations technologiques et à la fermeture d'usines, sont prises par des administrateurs qui sont physiquement bien loin des intéressés. Ils se préoccupent beaucoup plus de stratégies internationales que de considérations locales. Parce que les propriétaires de l'entreprise n'auront pas à se ressentir du coût socio-économique de leurs actions décrits précédemment, ils sont beaucoup plus enclins à fermer une usine lorsqu'ils connaissent des difficultés économiques.

Toute stratégie de formation doit tenir compte du climat économique changeant. En tant que pays, nous devons nous détacher de l'investisseur étranger de façon à développer notre propre industrie. Nous devons suivre l'exemple des nouveaux pays industrialisés du monde. Ils élargissent leur assise industrielle en utilisant la technologie nouvelle pour créer des industries manufacturières rentables.

Il serait absolument vain de continuer à former des travailleurs destinés à travailler dans des industries sur lesquelles nous n'avons aucun contrôle. Une telle mesure équivaldrait à les former au profit d'autres maîtres. Nous devons devenir nos propres maîtres.

Entre-temps, nous devons apprendre à faire face aux mises à pied et aux fermetures d'usines qui sont inévitables. Elles sont devenues et demeureront une réalité, car, pendant un certain temps encore, les sociétés multinationales accorderont la priorité à d'autres régions du monde.

Le gouvernement du Canada doit adopter une attitude ferme dans ses relations avec les sociétés qui tentent de se rentabiliser en procédant à des mises à pied et à des fermetures. Il est deux principes qui doivent guider le gouvernement.

Premièrement, toute réduction des emplois ne peut que se faire au détriment de la société dans son entier. De telles mesures visent à sauver les fonds d'une société donnée, mais ce sont les travailleurs et la société en général qui en assument le coût. Le gouvernement se doit de mettre ses citoyens à l'abri d'un tel danger.

Deuxièmement, les travailleurs investissent temps, énergie et argent pour acquérir des compétences valables. L'emploi devient pour la plupart des particuliers l'atout principal. La loyauté qu'ils ont envers leur employeur devrait être réciproque. En ces temps modernes, il est inacceptable que les administrateurs mettent à pied leurs employés de façon arbitraire. Il a été affirmé que le droit d'un travailleur à son emploi se compare aux droits dont jouit le propriétaire d'un bien. Cela ne revient pas à dire qu'un travailleur ne peut pas perdre son emploi, mais signifie plutôt qu'il faille suivre un processus équitable. De même, les travailleurs ont droit à une juste compensation.

L'indemnité de départ équivaut à une reconnaissance de ce principe. Les efforts déployés récemment par des travailleurs mis à pied en Ontario afin d'obtenir une meilleure indemnité de départ, montrent que ce principe est de plus en plus accepté. Sans l'aide du gouvernement, les travailleurs ne pourront pas faire respecter dans d'autres domaines cette reconnaissance restreinte de leurs droits.

Il n'est pas surprenant qu'en Europe de l'Ouest bien des gouvernements se sont attaqués au chômage provoqué par les licenciements et les fermetures d'usines. Bien que chaque pays présente des particularités législatives, les législations prévoient toutes une condition commune qui doit être respectée avant qu'une fermeture d'usine ou des licenciements importants soient autorisés: dans tous les cas, on entreprend une enquête publique sur les raisons de la fermeture. Les mandats diffèrent d'un pays à l'autre, mais les moyens de maintenir des usines en exploitation sont étudiés ainsi que les conséquences de leur fermeture sur l'économie. Dans la plupart des cas, l'État jouit des pouvoirs nécessaires pour interdire ces fermetures.

Le Canada pourrait s'inspirer de ces exemples pour mettre au point des méthodes analogues. Le plus efficace serait probablement de permettre à l'employeur, à l'employé (syndicat au besoin) et au gouvernement, une représentation égale. Il faudrait encourager les autres parties en cause à apporter leurs contributions.

Bien qu'il soit indispensable d'accorder à l'organisme chargé d'enquêter sur le pouvoir d'empêcher les fermetures et les bouleversements inacceptables, il faudrait également l'investir du pouvoir de rechercher des solutions qui permettraient de poursuivre les activités à un rythme réduit. Ces solutions pourraient comprendre: réduction du nombre de semaines et de jours de travail, licenciements en sens inverse de l'ordre d'ancienneté avec revenu complémentaire, et mise à la retraite, ou congés d'étude et de formation. Ce comité pourrait également exproprier l'entreprise si son acquisition et son exploitation par le gouvernement étaient dans l'intérêt de la société. Il appartiendrait au même comité de fixer les modalités de cette acquisition. Il aurait recours à ces expropriations uniquement si elles s'inscrivaient dans le cadre d'une stratégie industrielle générale et si elles visaient à accroître la capacité industrielle du Canada. S'il se révélait impossible de rationaliser l'exploitation de l'usine en cause, le comité porterait son attention sur les possibilités de recyclage des travailleurs congédiés. On pourrait encourager ces chômeurs à se recycler dans un emploi demandé et leur permettre de suivre des cours sans perte de revenu.

Cependant, une stratégie appliquée à un cas donné ne doit pas se limiter uniquement à trouver des solutions à un cas de licenciements précis. Il faut élaborer en détail des mesures à long terme de planification économique. Il faut prévoir des investissements permettant à l'industrie canadienne de se développer sans à-coups. Afin d'atteindre les objectifs prévus, il faut élaborer des cours de formation à des emplois demandés, autant au niveau des cadres qu'à celui des techniciens.

Si nous voulons suivre l'exemple des autres pays nouvellement industrialisés, nous devons tirer profit de la révolution technique qui se poursuit toujours dans le domaine informatique, ce qui signifie que nous devons, en fait, acquérir des compétences tout à fait nouvelles afin de mettre à contribution cette technologie révolutionnaire. Cette transformation complexe ne peut s'accomplir qu'à l'échelle nationale.

Si le Canada ne tient pas compte de cet avertissement évident, s'il ne peut pas reprendre en main son avenir économique, s'il ne développe pas une industrie nationale fondée sur les progrès technologiques, s'il est incapable d'appliquer une stratégie industrielle s'inspirant de nos intérêts nationaux, si la formation ne figure pas au rang des priorités dans cette stratégie, c'est donc dire que l'augmentation de notre chômage n'est qu'un signe avant-coureur de l'effondrement total de notre économie.

POLITIQUES GOUVERNEMENTALES D'ENSEMBLE

Les gouvernements doivent comprendre que bon nombre de leurs politiques économiques auront une incidence importante sur l'offre de travailleurs qualifiés. La récente expérience au Manitoba en constitue un exemple classique.

Les statistiques précédentes démontrent très clairement que les mesures de restriction de l'actuel gouvernement provincial ont réduit bon nombre d'activités économiques de la province. L'industrie de la construction a été la plus durement touchée, les projets d'investissements ayant cessé. Cette situation a entraîné un ralentissement général de l'économie, ce qui s'est répercuté dans la plupart des secteurs.

Cette absence de perspectives économiques a fini par entraîner l'émigration massive des dernières années. Puisque tous reconnaissent que les techniciens et les membres des professions libérales très qualifiés et compétents constituent le secteur le plus mobile de la main-d'œuvre, il est normal qu'ils constituent la majorité de ceux qui s'en vont.

Cette émigration entraînera à l'avenir une pénurie de travailleurs compétents. Une fois déracinés, ceux qui sont partis hésiteront à revenir au Manitoba. Diminuant de plus en plus par rapport à ceux des autres provinces, les taux de salaires constitueront un autre obstacle à leur retour.

Plus le gouvernement s'acharnera dans cette direction, plus il incitera les travailleurs à émigrer. Il y a bien lieu de s'inquiéter de la récente exode. Des taux de chômage supérieurs à 30 p. 100 dans l'industrie de la construction incitent actuellement de plus en plus de travailleurs spécialisés à s'installer là où il y a du travail. La baisse massive du nombre de mises en chantier et de grands projets de construction force les architectes, les dessinateurs, les planificateurs, les experts-conseils et les autres techniciens à quitter la province.

Une fois installés dans leur nouveau milieu de travail, la plupart d'entre eux ne reviendront plus au Manitoba. Les gouvernements doivent réaliser qu'il ne leur incombe pas seulement de permettre d'acquérir des compétences, mais également de s'assurer que ces compétences pourront être mises à contribution d'une façon productive.

Toute stratégie industrielle doit reconnaître que l'État doit diriger l'économie.

Depuis toujours, les grands projets gouvernementaux sont approuvés plus fréquemment en période d'expansion économique, lorsque les revenus augmentent et que la population fait connaître ses exigences. Par conséquent, ces importantes injections de capitaux dans l'économie se produisent lorsque les dépenses du secteur privé atteignent leur plus haut niveau. Cette situation provoque des poussées inflationnistes et des pénuries qui entraînent une production accrue et les besoins se font plus vivement sentir en matière de formation.

Malheureusement, les meilleures mesures sont prises au moment du boom économique. Le ralentissement est automatique. Au fur et à mesure que la demande de biens et de travail diminue, la population exige moins de services publics. Comme l'assiette de l'impôt est réduite, le gouvernement se trouve dans l'impossibilité financière de faire démarrer les projets d'immobilisation.

Il cesse de dépenser habituellement au moment le plus inopportun, ce qui exacerbe les tendances vers la récession qui sont déjà présentes.

Les gouvernements doivent planifier leurs grands projets en allant de l'encontre des cycles économiques. En ramenant au minimum les projets de construction au cours des périodes d'expansion maximum du secteur privé, les gouvernements minimiseront les effets secondaires inflationnistes. En fournissant des perspectives d'emploi au cours des périodes de ralentissement, ils s'assureront que les travailleurs seront en mesure d'acquérir et de perfectionner leurs compétences. Dans le domaine de la construction, leurs activités entraîneront également une demande de biens qui empêchera l'accumulation excessive de stocks.

En ce qui concerne la construction, le gouvernement pourra offrir, de façon contracyclique, des programmes de formation en cours d'emploi lors des périodes où la demande de travail est la plus faible. Ces programmes de formation pourront servir afin d'améliorer les compétences ou de permettre aux travailleurs, qui ne peuvent plus se trouver de l'emploi dans le secteur privé, de se recycler.

Pour que l'État utilise efficacement la méthode contracyclique afin de permettre le perfectionnement, il doit être en mesure d'anticiper, ce qui prouve encore une fois la nécessité d'une stratégie industrielle générale. Nous devons déterminer l'orientation que nous voulons prendre et nous y conformer en coordonnant les

nombreuses activités des différents gouvernements. Il faut éviter l'exemple tragique du gouvernement manitobain des trois dernières années. Il est cruel et inutile de demander à des travailleurs d'acquérir des connaissances techniques pour ensuite leur refuser l'occasion de s'en servir.

LES COÛTS DE LA FORMATION

Les quotidiens et les périodiques regorgent d'articles décrivant la pénurie de métiers spécialisés et d'autres articles faisant état de taux de chômage sans précédent. Cette contradiction apparente est le résultat de plusieurs facteurs:

- Depuis toujours, l'industrie a importé la main-d'œuvre spécialisée de l'Europe de l'Ouest, ce qui est de moins en moins possible puisque le niveau de vie à l'étranger s'améliore et que les lois canadiennes en matière d'immigration ont été modifiées.
- Les gouvernements n'ont pas toujours assuré les mécanismes permettant le financement public des cours de formation.
- Bon nombre de chômeurs n'ont pas la formation voulue parce qu'ils n'ont pas les cours préalables indispensables et n'ont pas l'expérience requise.
- L'industrie s'est toujours montrée intransigente en refusant de faire face au défi qui consistait à offrir des programmes intensifs de formation en cours d'emploi aux travailleurs canadiens.

Les coûts relatifs à la formation sont tels qu'ils découragent les sociétés d'entreprendre des programmes de formation complets. Les programmes gouvernementaux de subvention sont offerts mais selon une enquête nationale sur la formation effectuée par le Conseil économique du Canada, uniquement 20 p. 100 des répondants ont dit avoir utilisé les subventions pour la formation. Selon les estimations, il en coûterait à l'employeur entre quelques milliers de dollars et soixante mille dollars pour un cours d'apprenti de quatre ans. Il est difficile de déterminer avec précision quels sont les coûts et il est possible d'obtenir des données plus précises.

Sans tenir compte des coûts réels, l'industrie a perçu généralement la formation comme étant une dépense plutôt qu'un investissement. Les employeurs ne sont pas enclins à former du personnel parce que celui-ci est plus mobile et plus susceptible de vouloir obtenir un salaire plus élevé et de meilleures conditions de travail, une fois qu'il s'est rendu compte de sa nouvelle situation.

Il en résulte donc que les employeurs n'offrent aucune formation, ou élaborent des programmes de formation internes qui ne sont pas reconnus ailleurs.

Mis à part un régime par ailleurs inacceptable de contrat d'apprentissage, les entreprises n'ont aucun moyen d'obtenir à coup sûr ce qu'elles estiment un rendement raisonnable sur leurs investissements dans le domaine de la formation. Les entreprises irresponsables compteront toujours sur les autres pour assurer la formation dont elles profiteront. Ces entreprises, peu disposées à investir dans la formation, comptent sur l'importation d'ouvriers spécialisés, ou attirent des employés spécialisés d'autres entreprises.

Ce cercle vicieux est en grande partie responsable de la situation à laquelle nous faisons face. On a estimé que 87 p. 100 de la main-d'œuvre spécialisée au Canada est âgée de plus de 40 ans et prendra sa retraite au cours des 25 prochaines années. Selon les enquêtes récentes, si l'on s'en tient au taux de formation de 1978, seulement 45 p. 100 de cette main-d'œuvre spécialisée à la retraite sera remplacée par une main-d'œuvre formée au Canada.

Le fait que nous comptons beaucoup sur les pays étrangers pour nous fournir la main-d'œuvre spécialisée (plus de 73 p. 100 des ouvriers spécialisés au Canada sont nés à l'étranger), l'absence de formation pour les ouvriers canadiens, et l'évolution de notre économie, constituent tous des éléments qui se conjuguent pour aggraver les pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Tout semble indiquer que si l'on n'adopte pas immédiatement un train complet de mesures, la situation ira en empirant.

Il incombe à la fois à l'industrie et aux gouvernements d'établir des mécanismes de formation de la main-d'œuvre spécialisée. Le gouvernement a en outre l'obligation de s'assurer que ces programmes de formation soient adaptés à la stratégie industrielle globale.

Les ministères de l'Éducation doivent prendre l'initiative d'offrir des cours de formation professionnelle dans les programmes d'études officiels. Depuis trop longtemps, on met l'accent uniquement sur la formation générale. On percevait l'éducation comme un moyen d'éviter le travail manuel... pour accéder aux professions libérales. Jusqu'à un certain point, c'était là une réaction normale à la situation économique de l'époque. De même, les écoles ont toujours été considérées comme un moyen d'écarter les enfants du monde du travail, ce qui, en soit, était une réaction nécessaire contre l'exploitation dont l'enfant était victime, il n'y a pas si longtemps, sur le marché du travail.

Mais les temps ont changé. La main-d'œuvre spécialisée est beaucoup plus valorisée dans la société d'aujourd'hui. Les taux de salaire reflètent bien la place qu'elle occupe dans notre économie.

COURS DE FORMATION

Les mesures législatives complètes mettent aujourd'hui l'enfant à l'abri de cette exploitation. Les gouvernements et les industries doivent aussi changer. Ils doivent réexaminer et réviser leur stratégie.

Il faut davantage mettre l'accent sur la spécialisation dans le système d'enseignement. Cela ne doit pas se faire aux dépens de la formation générale, mais en être un complément. L'une ne doit pas exclure l'autre. Cependant, nous devons continuer à être vigilants, afin de ne pas diviser les étudiants, à l'aveuglette, en deux groupes, celui de la formation professionnelle et celui de la formation générale. Une telle manipulation rigide des écoliers ne peut que nuire à la fois aux jeunes eux-mêmes et à l'ensemble du système d'enseignement. Les cours de formation professionnelle doivent proposer diverses possibilités plutôt que d'imposer un choix.

L'industrie et le système scolaire doivent collaborer pour tirer le maximum d'avantages de leurs ressources humaines et structurelles. Les moniteurs des travailleurs doivent aller dans les écoles. On doit permettre aux étudiants de prendre de l'expérience sur les lieux mêmes du travail.

Encore une fois, il existe de nombreuses lacunes dans les programmes de formation professionnelle de ce genre, et l'expérience n'a pas toujours été positive. Cependant, ce serait une véritable gabegie que de ne pas utiliser les immeubles et les talents disponibles. À la lumière de l'expérience acquise, il faut vérifier soigneusement ce système avant d'en étendre l'application.

Malheureusement, les programmes de ce genre ont été utilisés par le passé, par certaines entreprises à la recherche de main-d'œuvre à bon marché. Afin d'éviter des abus de ce genre à l'avenir, tout étudiant participant à de tels programmes devrait être considéré comme faisant partie de la main-d'œuvre à plein temps et obtenir tous les avantages sociaux (y compris un traitement raisonnable) ainsi que la protection offerte aux autres travailleurs accomplissant des fonctions semblables.

Le gouvernement du Manitoba a récemment mis sur pied un programme de formation professionnelle faisant appel à la coopération. Ce programme devrait faire régulièrement l'objet d'une étude et d'une analyse, car il pourrait fort bien constituer le point de départ pour répandre cette formule.

Une formation professionnelle de ce type peut être particulièrement importante pour des étudiants qui habitent dans le Nord et qui ne peuvent peut-être pas poursuivre leur formation professionnelle dans leur propre milieu, faute d'établissements d'enseignement. Comme les petites villes industrielles peuvent difficilement financer des ateliers de formation dans les écoles et payer des moniteurs, il sera peut-être nécessaire et avantageux d'entreprendre des programmes semblables en collaboration avec les industries locales.

La même formule peut être reprise par les collèges d'enseignement professionnel et les écoles de métiers. Rien n'exige que l'enseignement soit dispensé dans des écoles. Les entreprises ont souvent de l'espace disponible

qui pourrait être converti en salle de classe, ce qui permettrait aux maisons d'enseignement comme le Collège d'enseignement professionnel de Keewatin d'augmenter considérablement ses options de cours dans différentes localités.

Les gouvernements et les entreprises doivent aussi s'engager plus à fond dans le système d'apprentissage. L'année dernière, au Manitoba, il n'y a eu qu'une augmentation minime de 4 p. 100 du nombre d'apprentis inscrits. Seulement 50 nouveaux apprentis à un moment où les représentants de la Hudson Bay Mining and Smelting, exploitant dans un secteur à niveau élevé de chômage, déclarent qu'ils doivent amener plus de 68 ouvriers spécialisés parce que toutes leurs tentatives de trouver des travailleurs qualifiés au Canada ont échoué, voilà qui fait ressortir clairement l'échec de l'industrie et du gouvernement en ce qui concerne la mise sur pied d'un programme d'apprentissage complet.

Le système actuel a été un échec. Nous devons maintenant faire preuve d'audace et d'innovation pour redresser la situation. Une des mesures à adopter serait l'élaboration d'un système obligatoire de contributions et de subventions à des fins de formation. Un mode de financement de ce genre a obtenu du succès dans de nombreux autres secteurs.

Fondamentalement, ce mode de financement assure un partage équitable des frais de formation. Chaque employeur verse dans ce fonds un certain pourcentage de sa masse salariale. Ce fonds est administré par un organisme tripartite composé de représentants du gouvernement, des travailleurs et du patronat. On élabore conjointement des directives et on accorde des remboursements aux employeurs qui mettent sur pied des programmes de formation. Le montant de ces remboursements est calculé selon le genre de formation offert. Un programme de spécialisation dans des secteurs critiques peut rapporter un pourcentage plus élevé qu'un programme de formation dans des secteurs moins importants. Un programme offrant un certificat reconnu à l'extérieur de l'entreprise obtiendrait probablement un remboursement plus élevé qu'un programme interne. Ces derniers programmes pourraient aussi être utilisés pour l'élaboration d'un plan d'action positive.

Un système de contributions et de subventions serait la réponse aux principales objections des employeurs qui refusent toute formation intensive en cours d'emploi. Étant donné que tous les employeurs verseraient un montant égal à ce fonds, et qu'ils recevraient un remboursement seulement lors de la mise sur pied des programmes de formation, les employeurs qui n'offriraient pas ces programmes subventionneraient en fait ceux qui proposent des programmes de formation approuvés.

Aux termes de la plupart des formules de cette nature, il est possible que les employeurs reçoivent des remboursements dépassant le montant de leur primes. Les programmes de formation deviennent alors une affaire rentable et non une dépense inutile.

La formule semble satisfaire à tous les critères d'un système de financement global d'un système national de formation industrielle. Il serait équitablement financé par l'industrie. Le gouvernement, les travailleurs et la direction l'administreraient de façon à répondre à leurs besoins mutuels. Un système de comités composés d'employés et d'employeurs au niveau de l'usine ou de l'atelier peut encore améliorer l'efficacité des programmes.

Les gouvernements peuvent aussi encourager les industries à offrir des programmes de formation spécifiques, par l'utilisation de clauses contractuelles. Aux termes de cette disposition, les ministères et les organismes du gouvernement peuvent refuser d'acheter des entreprises dont les programmes de formation professionnelle ne répondent pas aux normes établies. Ce système doit être élaboré de façon à ne pas désavantager injustement les petites entreprises qui ne pourraient offrir des programmes de formation intensifs. Cette disposition ne devrait être utilisée que comme complément à un système de contributions-subventions des programmes de formation.

Au cours d'une récente conférence sur l'industrie minière à Flin Flon (Manitoba), les représentants de Sherritt Gordon Mines et Hudson Bay Mining ont annoncé qu'ils allaient recruter outre-mer des ouvriers spécialisés parce que cette main-d'œuvre n'était pas disponible au Canada. Les villes situées près de ces industries ont un niveau de chômage très élevé. Les pratiques de recrutement outre-mer de ces deux sociétés ont été sévèrement critiquées par le passé.

A peu près à la même époque, le président de la «Ontario Manpower Commission» déclarait:

«Un retour à un taux plus élevé d'immigrants pour répondre à nos besoins de main-d'œuvre spécialisée représenterait, à notre avis, un pas en arrière. Cela ne servirait qu'à retarder l'élaboration de nos programmes de formation — mesure que nous devons inévitablement adopter si nous voulons devenir un pays industrialisé important.»

Le Canada doit devenir un pays industrialisé important. Des sociétés comme Sherritt Gordon et Hudson Bay Mining doivent abandonner leurs anciennes pratiques pour de nouvelles. Un système de contributions-subsventions pourrait être la réponse à leurs arguments sur le plan économique contre la formation en cours d'emploi. Tout ce qu'elles auraient à faire serait de payer leur juste part. Tout ce que le gouvernement a à faire est d'agir.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Les stratégies du Canada en matière de main-d'œuvre ont toujours été axées sur la façon dont des programmes de formation pouvaient combler les besoins du secteur industriel. Mais cette façon de procéder ne vise qu'un des deux termes de l'équation. En effet, les programmes de formation doivent non seulement fournir des travailleurs à l'industrie, mais aussi servir de mécanisme permettant aux travailleurs de se réaliser au niveau individuel. Ils doivent également permettre aux travailleurs défavorisés d'accéder au milieu de travail dont on les a toujours exclu.

Les premières statistiques sur les différents taux de chômage des différents secteurs de la population active, montrent le caractère discriminatoire du milieu industriel. N'importe quel recensement dans un lieu de travail confirmera ces observations. Certains groupes de personnes sont exclus d'une vie professionnelle normale à cause de facteurs indépendants de leur volonté. De bons programmes de formation peuvent renverser ces obstacles avec le concours d'employeurs éclairés.

La meilleure façon de mesurer l'aptitude d'un secteur industriel quelconque à fonctionner de façon non discriminatoire est la composition de sa main-d'œuvre. L'idéal serait que la composition de son personnel soit très proche de la composition démographique de la région concernée. Aucun groupe culturel, racial ou sexuel ne doit être surreprésenté. Ces divers groupes doivent être répartis également dans l'effectif et non divisés en clan. La mobilité ascendante sur les lieux de travail devrait être fonction du mérite. Il ne doit pas y avoir de groupes de salaires.

Malheureusement, tel n'est pas le cas. Les femmes se retrouvent principalement dans les emplois stéréotypés à faible salaire. Les Indiens et les Métis sont tenus à l'écart des grands courants professionnels. Les immigrants prédominent dans les industries à faibles salaires. Et les plus favorisés les Blancs de sexe masculin font peu pour changer la situation.

Si le Comité doute de l'ampleur de ces pratiques discriminatoires, il lui suffit de regarder autour de lui pour se convaincre de l'inégalité des chances d'avancement.

La discrimination moderne a pris une forme insidieuse. Elle se manifeste dans les résultats plutôt que dans les modalités. Elle se cache derrière de belles paroles et de bonnes intentions. On la laisse dans l'ombre. Mais n'empêche qu'elle existe. Par exemple, les offres de la Manitoba Hydro comporte une clause d'embauche préférentielle qui dit ceci:

«Aux termes du contrat, les entrepreneurs doivent, dans le choix des employés (autres que les surveillants), c'est-à-dire les demandeurs d'emplois qui ont démontré qu'ils satisfaisaient aux exigences raisonnables de l'entrepreneur sur le plan de la formation, de l'expérience et autres qualifications nécessaires au travail en cause, accorder la préférence: premièrement, aux personnes qui vivent dans le voisinage immédiat du lieu de travail... etc.»

On s'attendrait à ce que les membres de la bande du lac Fox qui habitent la région depuis des siècles, formeraient la majeure partie de l'effectif de la Manitoba Hydro. Mais sur quelque cent membres de cette bande aptent au travail, le nombre de ceux qu'emploie l'hydro pourraient se compter sur les doigts de la main. On m'a également avisé qu'une fois engagés, les membres de la bande se voient souvent refuser toute promotion et restent au niveau de manœuvres pendant toute la durée de leur emploi.

Comme ils veulent travailler et vu la clause d'embauche préférentielle de l'Hydro, on ne peut qu'en conclure que, ou bien ils ne satisfont pas «aux exigences raisonnables de l'entrepreneur sur le plan de la formation...», ou bien sont l'objet de discrimination. Il y a probablement des deux.

Votre Comité ne peut pas faire grand-chose pour surmonter des préjugés séculaires. Mais il peut recommander des stratégies de formation conçues pour assurer que des programmes d'action positive sont mis en œuvre pour combattre les forces négatives du racisme, du sexisme, et de la discrimination en général.

Ceux qui, depuis des siècles, sont l'objet de discrimination, ont des besoins particuliers quand ils entrent sur le marché du travail. Et tout comme nous reconnaissons les besoins particuliers des diverses industries, nous nous devons de respecter les divers besoins des personnes. Des programmes de formation appropriés doivent viser à combler tous ces besoins. Nous ne devons pas nous concentrer sur la solution de nos pénuries critiques au point d'introduire dans nos nouveaux programmes des défauts de structure à long terme.

Des mécanismes de formation spéciaux doivent être élaborés pour permettre l'entrée sur le marché du travail de personnes qui s'en sont déjà fait refuser l'accès. Des cours sur la dynamique de la vie, des cours de spécialisation de base, des horaires appropriés et un perfectionnement suivi, doivent faire partie de toute formation.

Il n'est pas raisonnable de s'attendre que seules les personnes se façonnent au moule industriel. Cela peut sembler la méthode la plus expéditive, mais à long terme, elle est vouée à l'échec. Du point de vue pratique, c'est inefficace, et du point de vue philosophique, discutable.

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a récemment terminé une étude socio-économique sur les ouvriers Inuit de la mine de plomb et de zinc de Nanisiuik, sur l'île de Baffin. Les enquêteurs ont constaté que l'alternance des équipes est le facteur principalement responsable du taux de roulement annuel de plus de 100 p. 100 chez les mineurs Inuit. Ils ont signalé que ces derniers ne sont pas disposés à travailler à la mine car cela les empêche de retourner dans leur collectivité pendant les périodes traditionnelles de chasse.

Fait digne de mention, un accord cadre avait été signé en 1976 entre Nanisiuik Mines Ltd. et le gouvernement fédéral, qui stipulait qu'au moins 60 p. 100 des postes devaient être remplis par des ouvriers Inuit. Mais trois ans plus tard, ceux-ci ne représentent que 25 p. 100 de la main-d'œuvre. Cette situation persiste principalement à cause des taux élevés de roulement. Moins de 14 p. 100 des employés Inuit de Nanisiuik ont plus d'un an d'ancienneté. Près de 50 p. 100 démissionnent avant huit semaines.

Étant donné l'expérience de Nanisiuik, il est évident que les stratégies d'embauche doivent être assorties d'un programme de formation. On pourrait, par exemple, adopter un système de formation partiellement subventionné et d'un mécanisme d'application.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Quels que soient les rouages du système, une formation affirmative doit être l'une des principales composantes de toute stratégie industrielle globale. Nous ne devrions plus nous attendre que le particulier fasse tous les ajustements nécessaires pour suivre le courant de l'emploi. Quoiqu'il doive faire quelques concessions, il est également nécessaire que l'organisation sociale et physique de la production s'adapte aux besoins des travailleurs.

From the United Steelworkers of America:

Mr. Blake McGrath, President, Local 6166.

Evening Sitting

From the Norway House Band:

Chief Maggie Balfour;

Mr. Joe Paupanekis, Chairman, Economic Development
Committee;

Mr. Ken Albert, Councillor.

Des Métallurgistes unis d'Amérique:

M. Blake McGrath, président, Local 6166.

Séance du soir

De la Norway Home Band:

Chef Maggie Balfour;

M. Joe Paupanekis, président, Comité de l'expansion
économique;

M. Ken Albert, conseiller.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Afternoon Sitting

Mr. Rod Murphy, M.P. (Churchill);
Mr. Jay Cowan, M.L.A. (Churchill).

From the Northern Manitoba Chambers of Commerce:

Mrs. Molly Robinson, Treasurer, Thompson Chamber of
Commerce.

From the Thompson Crisis Centre:

Ms. Lou Erickson, Director.

From the City of Thompson:

Mr. Victors De Cambra, Personnel Administrator.

From the Keewatin Tribal Council:

Mr. Sonny Ballantyne, Employment Co-ordinator.

From the Swampy Cree Tribal Council:

Mr. Gerry Martin, Employment Officer.

From Inco Metals Company (Manitoba):

Mr. William T. Lineker, Superintendent, Employee
Relations.

(Continued on the previous page)

Séance de l'après-midi

M. Rod Murphy, député (Churchill);
M. Jay Cowan, député provincial (Churchill).

Des Chambres de commerce du Nord du Manitoba:

M^{me} Molly Robinson, trésorier, Chambre de commerce de
Thompson.

Du Thompson Crisis Centre:

M^{me} Lou Erickson, directeur.

De la ville de Thompson:

M. Victors De Cambra, administrateur du personnel.

Du Keewatin Tribal Council:

M. Sonny Ballantyne, coordonnateur du service d'emploi.

Du Swampy Cree Tribal Council:

M. Gerry Martin, agent du service d'emploi.

De Inco Metals Company (Manitoba):

M. William T. Lineker, surintendant, Relations de travail.

(Suite à la page précédente)

8E 551

Government
Publications

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 7

Fascicule n° 7

Monday, October 6, 1980

Le lundi 6 octobre 1980

Chairman: Mr. Jim Hawkes

Président: M. Jim Hawkes

*Minutes of Proceedings and Evidence
of Sub-Committee A of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-Comité A du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Committee's Order of Reference

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

TÉMOINS:

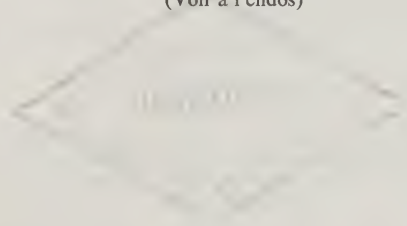
(See back cover)

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

ANTHONY LIBRARY



SUB-COMMITTEE A OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

Marceau

SOUS-COMITÉ A DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: M. Jim Hawkes

Messieurs

Tobin—(4)

(Quorum 3)

Le greffier du Sous-Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, OCTOBER 6, 1980

(12)

[Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Victoria, British Columbia, at 2:34 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Hawkes and Marceau.

In attendance: Mr. Gerald S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the Canadian National Institute for the Blind, B.C. Yukon Division: Mr. Joseph E. Caruk, Executive Director; Ms. Mary Ann Roscoe, Supervisor, Vocational and Employment Services; and Donald E. Jones, District Administrator, Victoria. From Burrard Yarrows Corporation: Mr. D. W. Challinor, General Manager, Victoria Division. Mr. Leslie Facer. From the Academic Council of B.C.: Mr. Donald W. Couch, Executive Director. From the Victoria Labour Council: Mr. Jack Groves, Secretary-Treasurer. From the Ability Personnel Association: Ms. Norrie J. Preston, Staff Counselor.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The Chairman and Mr. Marceau made statements.

The witnesses made statements and answered questions.

At 3:59 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 4:10 o'clock p.m., the sitting resumed.

Questioning of the witnesses resumed.

At 6:19 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 7:30 o'clock p.m., this day.

EVENING SITTING

(13)

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Victoria, British Columbia, at 7:37 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Hawkes and Marceau.

Witnesses: From the British Columbia Independent Logging Association: Mr. Colin Fraser, Executive Representative. From the Vancouver Island Building and Construction Trades Council: Mr. John Schibli, Secretary-Treasurer. From the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America: Mr. Ken Rowell, Organizer, Local 1598. From the Handicapped Action Committee: Ms. Joanne Newbauer, Director. From the Canadian Council of the Blind: Mr. Hugh McLeod, National Director of Legislation. From the Business and Professional Women's Club of Victoria: Ms. Ella M. Brett. From the National Anti-Poverty Organization: Mrs. Susan Talbot, President.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 6 OCTOBRE 1980

(12)

[Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 14 h 34 à Victoria, Colombie-Britannique, sous la présidence de M. Hawkes (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Hawkes et Marceau.

Aussi présent: M. Gerald S. Swartz, directeur de recherche.

Témoins: De l'Institut national canadien pour les aveugles, Division C.-B.-Yukon: M. Joseph E. Caruk, directeur exécutif; M^{me} Mary Ann Roscoe, directrice des services professionnels et de l'emploi; M. Donald E. Jones, administrateur du district de Victoria. De Burrard Yarrows Corporation: M. D. W. Challinor, directeur général, Division de Victoria; M. Leslie Facer. De l'Academic Council of B.C.: M. Donald W. Couch, directeur exécutif. Du Victoria Labour Council: M. Jack Groves, secrétaire-trésorier. De l'Ability Personnel Association: M^{me} Norrie J. Preston, conseiller du personnel.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80).

Le président et M. Marceau font des déclarations.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 15 h 59, le Comité suspend ses travaux.

A 16 h 10, le Comité reprend ses travaux.

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 18 h 19, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

(13)

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 37 à Victoria, Colombie-Britannique, sous la présidence de M. Hawkes (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Hawkes et Marceau.

Témoins: De la British Columbia Independent Logging Association: M. Colin Fraser, représentant exécutif. De la Vancouver Island Building and Construction Trades Council: M. John Schibli, secrétaire-trésorier. De la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique: M. Ken Rowell, organisateur, section locale 1598. Du Handicapped Action Committee: M^{me} Joanne Newbauer, directeur. Du Conseil canadien des aveugles: M. Hugh McLeod, directeur national. Du Business and Professional Women's Club of Victoria: M^{me} Ella M. Brett. De l'Organisation nationale d'anti-pauvreté: M^{me} Susan Talbot, président.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See *Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s*).

The witnesses made statements and answered questions.

At 10:40 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (*Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 22 h 40, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, October 6, 1980

• 1434

[Texte]

The Chairman: I would like to welcome you to the parliamentary task force on employment in the 1980s. This is a special committee of the House of Commons and its proceedings must be conducted in accordance with the rules and some of the ceremony that is involved in the House of Commons. Bienvenue au Comité spécial de la Chambre des communes portant sur les perspectives d'emploi pour les années 1980.

All of the official meetings of the House of Commons and its committees are conducted in both of our official languages.

Toutes les assemblées officielles, à la Chambre des communes et dans ce comité, sont conduites dans nos deux langues officielles.

You can listen in the official language of your choice and you can use either French or English in presenting your briefs or responding to the questions of committee members.

Vous pouvez écouter dans la langue de votre choix et vous pouvez parler dans la langue de votre choix quand vous présentez vos mémoires ou quand vous répondez aux questions des membres de ce comité.

I am your chairman and I will be using English because it is the dominant language of the region and also because I am limited in my knowledge of French.

Je suis votre président et je vais utiliser l'anglais parce que c'est la langue dominante dans cette région et parce que j'ai une connaissance limitée de la langue française.

I am Jim Hawkes; I am the member of Parliament for Calgary West and I am travelling today with Gilles Marceau, who is the member of Parliament for Jonquière, Quebec. The dominant language for Gilles is French. He speaks much better English than I do French. I hope we will give him a warm welcome in the parliamentary testimony that we are to hear today.

I would like to take a minute or two to explain procedures to you. At the back of the room you can secure for yourself a translation device so that then you are equipped to hear the questions and the responses in the language of your choice. If the speaker is using French, the translation will be into English; if we are using English, the translation will be into French.

Because we are in the Empress Hotel in Victoria, there are some problems with the electrical system because of the age of the building and you will find in your translation device a buzzing noise, which is a little annoying. If you fiddle with it, you can reduce that, generally. But our technician has informed us that there is nothing he can do to eliminate that noise entirely.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 6 octobre 1980

[Traduction]

Le président: Je vous souhaite la bienvenue au Comité spécial de la Chambre des communes portant sur les perspectives d'emploi pour les années 1980. Il s'agit d'un comité spécial de la Chambre des communes et les délibérations doivent se dérouler conformément aux dispositions du Règlement et à un certain protocole en vigueur à la Chambre des communes. Welcome to the parliamentary task force on employment in the 1980's.

Toutes les assemblées officielles à la Chambre des communes et dans ce Comité, sont conduites dans nos deux langues officielles.

All of the official meetings of the House of Commons and its committees are conducted in both of our official languages.

Vous pouvez écouter dans la langue de votre choix et vous pouvez parler dans la langue de votre choix quand vous présentez vos mémoires ou quand vous répondez aux questions des membres de ce comité.

You can listen in the official language of your choice and you can use either French or English in presenting your briefs or responding to the questions of committee members.

Je suis votre président et je vais utiliser l'anglais parce que c'est la langue dominante dans cette région et parce que j'ai une connaissance limitée de la langue française.

I am your chairman and I will be using English because it is the dominant language of the region and also because I am limited in my knowledge of French.

Je m'appelle Jim Hawkes; je représente la circonscription de Calgary West à la Chambre des communes et aujourd'hui, j'accompagne Gilles Marceau qui lui est député fédéral de Jonquière, Québec. La langue que Gilles connaît le mieux est le français. Il parle beaucoup mieux l'anglais que moi le français. Je compte que nous lui réserverons l'accueil qu'il se doit à l'occasion du témoignage parlementaire auquel nous allons assister aujourd'hui.

J'aimerais vous expliquer pendant une minute ou deux comment se déroulent les délibérations. À l'arrière de la salle, vous pouvez vous procurer un écouteur qui vous permettra d'entendre les questions et les réponses dans la langue de votre choix. Si l'intervenant s'exprime en français, la traduction sera effectuée vers l'anglais; si nous parlons anglais, la traduction sera faite vers le français.

Vu que nous sommes à 11 Empress Hotel à Victoria, il existe certains problèmes d'ordre technique attribuables au grand âge de l'immeuble: par exemple, vous allez entendre un bourdonnement dans votre écouteur, ce qui est un peu ennuyeux. Si vous le manipulez quelque peu, vous pourrez arriver à en diminuer l'intensité. Malheureusement, notre technicien nous informe qu'il n'y a rien à faire pour le faire disparaître complètement.

[Text]

The procedures that we will follow are roughly as follows. On my immediate left is the Clerk of our committee and she is obviously a very busy lady. But she has the official responsibility to ensure that all briefs and papers submitted to the parliamentary committee are recorded and, therefore, reproducible.

The proceedings of this committee, from the time that I started the meeting by using the gavel, are such that every word is recorded, then typed up as the official minutes of the committee. To ensure that that happens, if you wish to make comment before the committee or present a brief, you must sit at the witness table and talk into the microphone. Those microphones are deliberately designed so that you have to be fairly close to them before they do record and it is necessary for us to have that recording to type up the proceedings. If you wish to speak to the committee, it is also necessary that you register that fact with the Clerk who sits on my left.

A number of groups and individuals have given us prior indication that they wish to appear as witnesses and they will have some priority. If your intervention is brief and you indicate that to us and you arrive unexpectedly, it is sometimes possible to work you in earlier. If you have an extensive brief, then you will have to wait your turn.

• 1435

Our planned meeting times are from 2.30 until 5.30 o'clocks in the afternoon and again this evening from 7.30 until 9.30 o'clock. Based on our two weeks of experience to this point, we run over those times with some frequency. If the interest is there, and people have taken the time to come and meet with us, then we will bend over backwards to make sure that people are heard. But you must register the fact that you want to speak with the Clerk on my left. You can tell any of our staff members in the room and they will communicate that to our Clerk.

On my far right and on my far left are two of the research staff who assist us as members of Parliament in the work of the Committee. You may see that they pass us a note from time to time. They are the technical experts in this area supposedly and I think it is true in this case well versed in the theory that underlies employment issues. They are familiar with the literature and sometimes in the context of somebody presenting a brief to us a question will occur to them and they will feed it to Mr. Marceau or myself and we will decide if we want to ask it or not.

The people on my far right with all the equipment are important because they activate the microphones. If we have more than one microphone open at any given time, then we can have a recording that is impossible to decipher because of two or three people speaking at the same time and they will not know what is being said. So if you are going to appear as a witness, please do not begin talking until the red light comes on at your microphone. If you are forgetting that, they will give me some indication and I will, as your Chairman, remind you of it and try to help you to make sure that you have the

[Translation]

Les procédures que nous allons adopter sont en gros les suivantes. A ma gauche se trouve la secrétaire de notre Comité qui est une dame très occupée. C'est à elle qu'incombe la responsabilité de voir à ce que tous les mémoires et documents présentés au comité de la Chambre des communes soient enregistrés, c'est-à-dire reproductibles.

Depuis le moment où j'ai ouvert la réunion en me servant du maillet, chaque mot de délibérations de ce Comité est enregistré, puis dactylographié à titre de procès-verbal officiel du Comité. Pour s'assurer que cette exigence est respectée, si vous désirez faire un commentaire au Comité ou présenter un mémoire, vous devez prendre place à la table des témoins et parler dans le microphone. Ces microphones sont conçus pour que vous deviez en être passablement près pour que vos paroles soient enregistrées et il nous faut posséder ces enregistrements pour dactylographier les délibérations. Si vous désirez vous adresser au Comité, vous devez également en faire état à la secrétaire du Comité qui est assise à ma gauche.

Certains groupes et certaines personnes nous ont fait connaître au préalable leur intention de témoigner et nous leur accorderons une certaine priorité. Si votre intervention est courte et que vous nous en avertissez et que vous vous présentez sans préavis, il est quelquefois possible de vous permettre de faire votre intervention plus tôt que prévu. Si votre mémoire est considérable, alors il vous faudra attendre votre tour.

Nos réunions se tiennent habituellement de 14 h 30 à 17 h 30 et de nouveau ce soir de 19 h 30 à 21 h 30. Si on en juge d'après les deux dernières semaines, nous adoptons ces horaires assez souvent. Si les gens sont intéressés et prennent le temps de venir nous rencontrer, alors nous ferons les adaptations nécessaires pour leur permettre d'être entendus. Mais vous devez vous rappeler qu'il vous faut faire connaître votre intention de parler à la secrétaire qui est à ma gauche. Vous pouvez le dire à n'importe quel membre de notre personnel dans la salle et qui verra à le faire savoir à notre secrétaire.

A mon extrême droite et à mon extrême gauche se trouvent deux membres de notre personnel affectés à la recherche: ils nous aident à titre de membres de la Chambre des communes pour effectuer le travail du Comité. Vous constaterez qu'ils nous remettent des notes de temps en temps. Ce sont les experts techniques dans ce domaine, dit-on, et je pense que c'est vrai dans leur cas, car ils sont bien informés en matière de théorie sous-jacente aux questions relatives à l'emploi. Ils sont familiers avec la documentation sur ce sujet et il arrive que lorsque quelqu'un nous présente un mémoire, une question leur vienne à l'esprit; alors ils la communiqueront à M. Marceau ou à moi-même et nous déciderons si nous désirons poser la question ou non.

Les personnes que vous voyez à mon extrême droite et tout leur équipement, sont importants parce qu'ils sont chargés de brancher les microphones. Si plus d'un microphones est branché à la fois, alors nous nous retrouvons avec un enregistrement impossible à déchiffrer parce que deux ou trois personnes parlent en même temps et il est impossible de savoir ce qui se dit. Ainsi, si vous devez témoigner devant le Comité, veuillez ne pas commencer à parler avant que le voyant rouge ne s'allume devant votre microphone. Si vous deviez l'oublier, on me fera signe, et en ma qualité de Président, je vous le

[Texte]

opportunity to give testimony that will be recorded and preserved.

The translation occurs behind me in the tent. It is important, I think to recognize that there is a very high level of skill required to hear one language and to talk in a different language. That is going on simultaneously and it is helpful if you are testifying if you try to remain conscious of being slow. Do not talk too quickly. If you are ordinarily a quick talker, it would be helpful if you tried to slow down your speaking style just a little to assist the translators in their function.

I would like to do two formal things. One is a residual from Thompson, Manitoba, last Wednesday evening. I forgot to extend formally the thanks and appreciation to the staff that accompanied us on our hearings last week and I would like that to be recorded on the official record. There were some difficult situations encountered and the staff responded magnificently and served us very well, and I think the public records should show that.

The second issue is a departure from what I was doing last week and I feel a compulsion as a member of Parliament to make a brief statement about the constitution. I would extend the same liberty to my colleague on my right. Because we are engaged in public hearings, it is not possible for us to be in Ottawa today, not possible for us to be in Ottawa this week. Our forum, I think therefore must be this extension of Parliament, this extension of the House of Commons committee. It gives us, I guess, an equal opportunity to put at least briefly some of our perspectives on record out where people live and, hopefully, some people at least might read them or remember them.

• 1440

I saw the proposed constitutional act printed in the *Calgary Herald* on Saturday of this week. I read it twice that evening, I read it three times yesterday, and by today I guess I am a little calmer about it than I was when I read it the first time. But my conclusion about it is that it probably is a document which should be rejected by all Canadians who value fair play and certainly all Canadians who live outside of the borders of the province of Ontario. That is my conclusion. I think those of us who—I was born in the western region of this country and have valued this country tremendously. I think we have a nation blessed with considerable riches. But some of our difficulties that I think will be with us as long as we remain a nation relate to the geography of the country. We are a huge country, and sometimes I imagine what it would be like if we tried to take a slice of Europe that was comparable in size to Canada and then if we said that we could run things in the country of that size in the European context from some central location, because of what we know about the diversity of culture and language and all of those factor, we would conclude that only a limited range of things could be effectively run from the centre.

As I experience Canada, as a member of Parliament listening to my colleagues from across the country, I think the

[Traduction]

rappellerai et je m'efforcerai de voir à ce que votre témoignage soit enregistré et conservé.

La traduction s'effectue derrière moi dans la tente. Je crois qu'il est important de reconnaître qu'il faut posséder des capacités supérieures pour pouvoir écouter une langue et parler dans une autre langue. Cela se produit simultanément et si vous témoignez, ce serait utile que vous vous attachiez à parler lentement. Ne parlez pas trop vite. Si habituellement, vous parlez vite, ce serait utile que vous vous efforciez de ralentir un peu votre débit pour aider les traducteurs à faire leur travail.

J'aimerais faire deux commentaires officiels. D'abord, celui que j'ai oublié de faire à Thompson, Manitoba mercredi soir dernier. J'ai oublié de présenter officiellement mes remerciements et ma gratitude au personnel qui nous a accompagné lors de nos audiences de la semaine dernière et j'aimerais que cela figure dans le compte rendu officiel. Nous avons dû faire face à des situations difficiles et le personnel a réagi de façon fantastique et nous a été très utile; j'aimerais que le compte rendu officiel en fasse état.

Le deuxième commentaire a trait aux activités que j'ai quittées la semaine dernière et je me sens dans l'obligation, à titre de député fédéral, de faire une courte déclaration sur la constitution. Cela vaut aussi pour mon collègue qui est assis à ma droite. Vu que nous sommes engagés dans des audiences publiques, il ne nous est pas possible d'être à Ottawa aujourd'hui, ni cette semaine. Je crois que notre mandat se trouve dans ce prolongement de la Chambre des communes, et du Comité de la Chambre des communes. Cela nous confère, je suppose, une occasion égale d'exposer au moins brièvement et de manière officielle, nos vues sur le sujet devant les gens, et il est à espérer que certaines du moins les liront ou s'en souviendront.

Samedi de cette semaine j'ai lu le projet de loi sur la constitution dans le *Calgary Herald*. Je l'ai lu deux fois ce soir là, trois fois hier, et aujourd'hui je suis un peu plus calme que quand je l'ai lu la première fois. J'en conclus néanmoins que ce document devrait probablement être refusé par tous les Canadiens soucieux de la justice et certainement par tous les Canadiens qui vivent en dehors de la province de l'Ontario. C'est la conclusion que j'en ai tiré. Je pense que ceux parmi nous qui—et je suis né dans la région de l'ouest du pays et j'ai notre pays beaucoup à cœur, je pense que notre peuple possède de grandes richesses. Mais je crois que certaines des difficultés que nous éprouverons tant que nous seront un peuple, sont liées à la géographie du pays. Notre pays est immense et il m'arrive de m'imaginer ce qui se produirait si nous tentions de retrancher une partie de l'Europe comparable au Canada en étendue, et d'essayer d'établir un gouvernement central quelconque dans un pays de cette envergure dans un contexte européen, à cause de ce que nous connaissons sur la diversité des cultures et des langues et de tous ces éléments, nous en arriverions à la conclusion que seuls certains éléments pourraient être administrés efficacement par ce gouvernement central.

Mon expérience du Canada de par ma situation comme député fédéral à l'écoute de mes collègues de tous les coins du

[Text]

situation may not be as dramatic but it is similar in kind. I think that you as concerned citizens, people who are concerned enough to come and listen or testify, I think you owe it to yourself to get a copy of the constitutional act and then to judge for yourself the degree to which that act tries in perpetuity to concentrate power in the centre of this country. It is my conclusion that it reduces whatever power we may feel we do have in this region and that it concentrates power in the centre of the country in perpetuity.

I would like you to be aware that that is my assessment. I would like to challenge you to read the act, not only for what it says, but the parts that will not be printed are the parts that are not changed. The parts that are proposed to be changed must be put into the context of the parts that are not changed. The Supreme Court of Canada is not changed. The Senate of Canada is not changed. The document which changes the arrangements considerably does not change the institutions which are there to make the ballgame just a little fairer.

I think we would all be well served to read that document as quickly as possible, and whether you agree with my assessment or disagree with my assessment, I think you owe it to the nation to communicate your assessment to the Prime Minister of the nation, and I would be happy to receive a carbon copy of that assessment at any time.

I do not know, Gilles, if you would like to make a statement before we go further.

Mr. Marceau: Mr. Hawkes opened the door and he said that we are not obliged to agree with him. I entirely disagree with him, but we are still friends, we are still Canadians, and I will say as a Quebecker that if we do not accept the proposal made by the government it will be the end of the country. This is a step forward. We do not say it is perfect, but we think it is a move in the right direction. But we are not here to speak about constitution, we are here to listen to you. So this is my intention, to hear the brief and after that we could speak to you after the meeting. But at the present time I think that my friend Mr. Hawkes has taken your time; I do not want to do the same so I will leave you the time to present your brief.

• 1445

The Chairman: The speakers that we have knowledge of as being present in the room for this afternoon are as follows and in the following order. If you want to speak and you are not on this list, please let the Clerk know. Mr. Joseph Caruk, along with Mary Ann Roscoe and Donald Jones, would be one group of three from the CNIB; Leslie Facer, who is a private citizen; Jack Groves, from the Victoria Labour Council; Donald Couch, from the Academic Council; Marcy Preston, from Ability Personnel Association. Those are the five witnesses that I have knowledge of at this point. I will call forward the group from the CNIB as our first set of witnesses.

[Translation]

pays, je crois que la situation n'est peut-être pas aussi dramatique que l'hypothèse que je viens d'énoncer, mais elle présente quelque ressemblance. Je pense que vous, en tant que citoyens assez intéressés à la chose pour venir ici, pour écouter ou témoigner, je crois que vous devez de vous procurer une copie du projet de loi sur la constitution et de porter votre propre jugement sur la mesure dans laquelle le projet tente comme toujours de concentrer les pouvoirs au gouvernement central. J'en conclus que cela diminue d'autant le pouvoir quelqu'il soit que nous possédons dans cette région et que tout le pouvoir se trouve concentré à jamais au centre du pays.

J'aimerais que vous sachiez que c'est l'évaluation que j'en fais. Je vous pose le défi de lire la loi, non seulement pour ce qu'on y dit, mais aussi pour les parties qui n'y figurent pas et qui demeurent inchangées. Les changements proposés doivent être vus dans le contexte des parties qui sont inchangées. La Cour suprême du Canada demeure inchangée. Le Sénat du Canada demeure inchangé. Le document qui apporte des changements considérables aux dispositions n'apporte pas de changement aux institutions destinées à rendre les choses un peu plus équitables.

Je crois que nous y gagnerions tous à lire le document le plus tôt possible, et que vous soyez d'accord avec moi ou non, je pense qu'en toute justice pour votre pays, vous devez faire connaître votre évaluation du projet au Premier ministre du pays, et je vous serais reconnaissant de me faire parvenir une copie de votre communiqué.

Je ne sais pas, Gilles, si vous aimeriez faire un commentaire avant que nous poursuivions.

M. Marceau: M. Hawkes a ouvert la porte en disant que nous ne sommes pas forcés d'être d'accord avec lui. Je suis complètement en désaccord avec lui, mais nous sommes toujours amis, nous sommes toujours des Canadiens, et je me permets d'affirmer en tant que Québécois que si nous rejetons la proposition du gouvernement, ce sera la fin du pays. Il s'agit d'un pas en avant. Nous ne disons pas que le projet est parfait, mais nous croyons que c'est un pas dans la bonne direction. Mais nous ne sommes pas ici pour discuter de la constitution, nous sommes venus pour vous entendre. Du moins, c'est mon intention d'écouter le mémoire et après la réunion, nous pourrions vous parler. Pour le moment, je crois que mon ami M. Hawkes s'est déjà emparé du temps qui vous revient; je ne voudrais pas faire la même chose alors je vais vous donner le temps de présenter votre mémoire.

Le président: Les intervenants qui m'ont été annoncés dans cette salle cet après-midi sont les suivants et doivent se présenter dans l'ordre suivant. Si vous désirez adresser la parole et que votre nom ne figure pas sur la liste, veuillez le faire savoir à la secrétaire du Comité. M. Joseph Caruk, ainsi que Mary Ann Roscoe et Donald Jones serait trois personnes de L'INCA; Leslie Facer, un citoyen qui parle en son propre nom; Jack Groves, du Academic Council; Marcy Preston de la Ability Personnel Association. Ce sont les cinq témoins dont je suis informé pour le moment et je demanderais au groupe de l'INCA de se présenter.

[Texte]

Mr. Joseph E. Caruk (Executive Director, Canadian National Institute for the Blind): Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Could I interrupt for just one second? Could you please introduce yourselves so that the people on the console know who is who? We could perhaps start on the left of the table and then go left to right, and then we could come back to the gentleman in the middle.

Mr. Donald E. Jones (CNIB): My name is Donald Jones. I am the District Administrator for the CNIB here in Victoria.

Mr. Caruk: Joe, Caruk, Executive Director for the British Columbia-Yukon Division of the CNIB.

Miss Mary Ann Roscoe (CNIB): Mary Ann Roscoe, Supervisor of Vocational Counselling and Employment Services, CNIB.

Mr. Caruk: Monsieur le président, c'est un grand plaisir pour nous d'être ici avec vous cet après-midi. Merci beaucoup pour votre invitation.

I hope that contributes somewhat to the parliamentary procedures which you have identified as very correctly part of these proceedings, Mr. Chairman. We regret that the fourth member of our delegation, Mr. Owen C. Dolan, Chairman of the Board of Management, was unfortunately unable to attend this afternoon. However, those remarks which are to be made by myself and my fellow speakers are fully endorsed by himself and the Board of Management of this division of the CNIB.

It is very opportune and we sincerely receive encouragement from the fact that organizations such as the CNIB have been included in these hearings, that while the handicapped and their place in the employment opportunities for the '80s have not been very specifically identified in the parameters of the discussion groups, we acknowledge our presence here as a strong feeling on the part of the committee that in fact handicapped persons throughout Canada are an integral and very important part of the Canadian fabric.

We would like to address our remarks to five specific areas, while recognizing many others that might and perhaps should be dealt with. We would like to turn your attention to the access to employment as one of the items we wish to present and to forward some recommendations.

We wish to draw your attention to the importance and the impact of the newly developed technical and electronic devices which now open new and wider doors for handicapped persons.

We would like to turn your attention for discussion on the value and importance of wage subsidies in assisting handicapped persons to re-enter the work force.

We would like to discuss also and make some recommendations regarding the extension or the improvement of an existing program which has facilitated job search and job employment in the Outreach program.

Finally, we would like to turn your attention to what we believe to be an exceedingly important part of the encourage-

[Traduction]

M. Joseph E. Caruk (Directeur administratif, Institut national canadien des aveugles): Merci beaucoup, Monsieur le Président.

Le président: Permettez-moi de vous interrompre juste un instant. Auriez-vous l'obligeance de vous présenter pour que les personnes affectées à la console connaissent vos identités respectives? Nous pourrions commencer à la gauche de la table vers la droite, puis nous pourrions revenir au monsieur du milieu.

M. Donald E. Jones (INCA): Je m'appelle Donald Jones. Je suis l'administrateur de district de l'INCA ici à Victoria.

M. Caruk: Joe Caruk, directeur administratif de la division de la Colombie-Britannique et du Yukon de l'INCA.

Mlle Mary Ann Roscoe (INCA): Mary Ann Roscoe, superviseur des services d'orientation professionnelle et de l'emploi, INCA.

M. Caruk: Mr. President, we are very pleased to be here with you this afternoon. Thank you very much for your invitation.

J'espère que cela correspond à peu près à la procédure parlementaire dont vous avez affirmé qu'il doit être observé durant ces audiences, monsieur le président. Nous regrettons que le quatrième membre de notre délégation, M. Owen C. Dolan, président du conseil d'administration, se soit trouvé dans l'impossibilité de venir cet après-midi. Cependant, les remarques qui seront faites par moi-même et par mes collègues sont entièrement appuyées par lui et par le Conseil d'administration de cette division de l'INCA.

Il est très opportun et nous sommes sincèrement reconnaissants du fait que des organismes comme l'INCA aient été invités à ces audiences, que malgré que les handicapés n'aient pas été identifiés de façon très précise dans les occasions d'emploi dans les années 1980 dans le cadre des paramètres de groupes de discussion, nous croyons que notre présence ici traduit une reconnaissance véritable du Comité à l'égard du fait que les handicapés au Canada constituent une partie de la réalité canadienne.

Nous aimerions nous attacher à cinq secteurs, tout en reconnaissant qu'il en existe de nombreux autres sur lesquels nous pourrions et devrions sans doute nous pencher. Nous aimerions attirer votre attention sur la question de l'accès à l'emploi: c'est un des points sur lesquels nous aimerions présenter certaines recommandations.

Nous aimerions attirer votre attention sur l'importance et l'impact des dispositifs techniques et électroniques nouvellement arrivés sur le marché qui offrent aux handicapés des perspectives nouvelles et accrues.

Nous aimerions que vous vous penchiez sur la valeur et l'importance des subventions salariales pour aider les personnes handicapées à se remettre sur le marché du travail.

En outre, nous aimerions vous parler et présenter des recommandations sur le prolongement ou l'amélioration d'un programme déjà existant qui facilitera la recherche d'emplois, soit le Programme d'extension des services de Main-d'œuvre.

Enfin, nous aimerions attirer votre attention sur ce que nous croyons constituer une partie excessivement importante de la

[Text]

ment of employment for blind persons and that is a stronger leadership role on the part of the federal government.

I would like to ask Miss Roscoe to speak first to the item of access to employment.

Miss Roscoe: Thank you.

While improvements have been made in assistance programs designed to prepare and support blind persons in their job-seeking efforts, much more can be done to ensure success in their endeavors. While such programs as Outreach have opened new doors to supportive services, the fact that such programs call for an annual contract frustrates and limits needed long-range planning.

We recommend that in addition to broadening the scope of programs such as Outreach, that contract periods be extended to three to five years.

• 1450

a) This would enable needed long-term planning and would provide greater incentive to potential staff in its recruitment.

b) It is not unusual for a blind person to receive vocational and employment services for a year or longer. The process of preparing for and adapting fully to the demands of a work situation is a long one for some blind individuals. The stability of our program is essential to the successful implementation of vocational and employment goals of our clients.

Mr. Caruk: The second area of development which we believe essential will deal with the technical advancements and their critical role in the present and future employment of blind and visually impaired persons. I will ask Mr. Jones to elaborate.

Mr. Jones: Mr. Chairman and members of the Task Force, I would like to speak for a moment on the technology which now is burgeoning and opening many new doors for employment for blind and visually impaired persons.

We now have devices that convert print into speech or into a tactile form. There are talking calculators, talking computer terminals, and a great many other devices which are now developed or that are just on the horizon which are opening new doors to employment and to occupations that were hitherto thought impossible, and creating the means whereby blind people are able to compete very successfully in employment and to work as effectively and efficiently as their sighted counterparts.

There is a catch, however, and that is of course the cost. The talking calculator that I mentioned costs \$500 and does no more except speak than its counterpart that you can buy for \$20 down the street. Similarly, the other devices are extremely expensive. The optical to tactile converter is about \$3,500. The new IBM spoken word output for their host keyboards is

[Translation]

création d'emplois pour les aveugles: il s'agit du leadership accru manifesté par le gouvernement fédéral.

J'aimerais demander à M^{lle} Roscoe de parler d'abord sur la question de l'accès à l'emploi.

Mlle Roscoe: Merci.

Bien que certaines améliorations ont été apportées en matière de programmes d'aide conçus pour préparer et appuyer les personnes aveugles dans leur recherche d'un emploi, il est possible de faire bien davantage encore pour assurer la réussite de leurs entreprises. Bien que des programmes comme le Programme d'extension des services de Main-d'œuvre ont ouvert de nouvelles perspectives aux services d'appui, le fait que ces programmes supposent une entente contractuelle annuelle cause une certaine frustration et pose des limites à toute planification à long-terme.

Nous recommandons que, outre l'élargissement de programmes comme le Programme d'extension des services de Main-d'œuvre, les périodes contractuelles passent de trois à cinq ans.

a) Cela permettrait d'établir la planification à long terme nécessaire et offrirait plus d'initiative pour le recrutement du personnel.

b) Il n'est pas rare qu'une personne aveugle puisse se prévaloir de services professionnels et d'emploi pour un an ou plus. La préparation et l'adaptation complète aux exigences d'une situation de travail sont longues pour certaines personnes aveugles. La stabilité de notre programme est essentielle à la réalisation des objectifs de nos clients en matière de profession et d'emploi.

M. Caruk: Le deuxième secteur qui à notre avis est essentiel porte sur l'avancement technique et son rôle dans les emplois actuels et futurs des aveugles et des handicapés visuels. Je vais demander à M. Jones de nous en dire plus.

M. Jones: Monsieur le président, messieurs les membres du groupe de travail, j'aimerais vous entretenir quelques instants des techniques qui surgissent maintenant et qui ouvrent les nombreuses possibilités d'emploi aux aveugles ou aux handicapés visuels.

Nous disposons maintenant d'appareils capables de convertir des caractères imprimés en paroles ou en braille. Il existe des calculatrices parlantes, des ordinateurs parlants et un grand nombre d'autres dispositifs sont maintenant conçus ou sur le point de l'être qui ouvriront de nouvelles perspectives d'emploi et de carrières qu'on aurait jugées impossibles jusqu'ici, et qui permettent aux aveugles les moyens d'entrer en compétition très avantageusement sur le marché de l'emploi et de travailler avec autant d'efficacité que leurs confrères voyants.

Il y a une attrape cependant, et c'est évidemment le coût. La calculatrice parlante dont j'ai parlé coûte \$500 et ne fait rien de plus que parler tout comme une machine équivalente qui coûterait \$20 au magasin du coin. De même, les autres dispositifs coûtent extrêmement cher. Le convertisseur en braille vaut environ \$3,500. La nouvelle IBM parlante coûte \$7,000. Certains autres instruments informatisés valent plus de \$30,000.

[Texte]

\$7,000. Some of the other computer based instruments are upwards of \$30,000.

The point is that there is little incentive for an employer to purchase this equipment for a blind employee. We are asking this committee to consider specific tax incentives for employers so that they would be encouraged to purchase the equipment and thereby produce employment opportunities for blind people. Thank you.

Mr. Caruk: Mr. Chairman, if it is your wish to pose questions, my apologies if we appear to be moving from one item to the next without that provision. We would attempt to answer or further develop any areas thus far or to be dealt with. What is your pleasure?

The Chairman: Our pattern is basically to hear the presentation and then move to questions on whatever aspects we think we need further clarification on.

Mr. Caruk: Merci. In that event, we would like to address the attention now to the attitudes and to the difficulties which they create in employers as they consider the role of the handicapped. Miss Roscoe, if you would.

Miss Roscoe: When approached for employment by a blind or visually impaired person an employer's attitude is usually adversely influenced by a number of concerns. Lower production rates, poorer safety records and less efficiency are his immediate erroneous expectations. An added concern for the small business person particularly is the cost of training a new employee. We recommend the implementation of a 100 per cent wage subsidy for a specified period of time to facilitate the placement of blind and visually impaired persons.

This would provide a financial incentive to hire and, most important, it would give blind and visually impaired persons a chance to demonstrate that such concerns are unfounded.

Mr. Caruk: We have already referred to the value current and the improvements which we seek throughout the Outreach program. I think it is important at this point also to underline the fact that certainly organizations such as the CNIB who have benefited and whose clientele are benefiting from such programs as Outreach, that we do foresee a problem area which we believe should be examined and some corrective action recommended and taken.

The role of the Outreach worker is a very complex one. It is certainly equal to the fine work done by the CEIC counsellors but the demands upon a specially trained Outreach worker are somewhat greater in the sense that they must not only be expert in job placement, in counselling, both vocational and employment, but also must be specialists in rehabilitation programming.

[Traduction]

Le problème c'est qu'un employeur n'est pas très motivé pour acheter ce genre d'équipement pour un employé aveugle. Nous demandons à ce Comité d'étudier la possibilité d'offrir des stimulants spécifiques pour leur permettre de se procurer ce genre d'équipement et ainsi d'offrir des possibilités d'emploi aux aveugles. Merci.

M. Caruk: Monsieur le Président, si vous désirez poser des questions, je m'excuse de passer d'un point à l'autre sans vous donner la chance. Nous pourrions répondre à vos questions ou poursuivre avec les autres secteurs prévus. Qu'est-ce que vous préférez?

Le président: Notre méthode consiste essentiellement à écouter la présentation pour ensuite passer aux questions sur les points sur lesquels nous aimerions plus d'éclaircissements.

M. Caruk: (Thank you). Dans ce cas, nous aimerions attirer maintenant votre attention sur les attitudes et les difficultés qu'on retrouve chez les employeurs face aux handicapés. Je vous cède la parole M^{lle} Roscoe.

Mlle Roscoe: Lorsqu'un employeur reçoit une demande d'emploi d'une personne aveugle ou un handicapé visuel, son attitude est habituellement influencée de façon négative par certaines préoccupations. Un taux de production réduit, une fiche de sécurité moins bonne et une efficacité réduite au travail comptent parmi ses prévisions immédiates et d'ailleurs erronées. Une autre préoccupation pour le propriétaire d'une petite entreprise en particulier réside dans le coût de formation d'un nouvel employé. Nous recommandons la création d'une subvention salariale à cent pour cent pour une période déterminée pour faciliter le placement des personnes aveugles et des handicapés visuels.

Cela susciterait l'embauche sur le plan financier et ce qui est encore plus important, cela offrirait aux personnes aveugles et aux handicapés visuels l'occasion de prouver que ces préjugés sont non fondés.

M. Caruk: Nous avons déjà parlé de la valeur actuelle et des améliorations que nous aimerions voir dans le Programme d'extension des services de Main-d'œuvre. Je pense qu'il est important ici de souligner que certains organismes comme l'INCA qui profitent et dont la clientèle profite de ce genre de programme anticipent un problème qui à notre avis devrait être étudié pour que les mesures qui s'imposent soient recommandées et réalisées.

Le rôle de la personne qui travaille pour le Programme d'extension des services de Main-d'œuvre est très complexe. Leur travail est certainement égal à celui des conseillers de CEIC, mais les exigences à l'égard d'un travailleur spécialement formé du Programme d'extension des services de Main-d'œuvre sont quelque peu plus grandes dans ce sens qu'ils doivent être experts non seulement en matière de placement, d'orientation professionnelle et d'orientation de l'emploi, mais ils doivent aussi être spécialistes en matière de programmation de la réadaptation.

[Text]

• 1455

We believe that the present salary structure for such valued workers is not commensurate with the responsibility and that fact in itself makes recruiting and the holding of these key staff more difficult than need be. We therefore hope that the minimum considerations that would be given to this program and the staffing of that program would rank at least with the PM-2 and PM-3 ratings of CEIC counsellors and the co-ordinators of those programs.

Our final item rests with the role which we strongly urge the federal government to recognize, its correct leadership role in the sense not only of promoting vigorously and enthusiastically the correctness of private industry hiring the handicapped, but perhaps turning its attention equally vigorously and with considerable vigilance to the hiring procedures within the federal government itself. We believe that there are many splendid opportunities within the civil service which could be very effectively and very efficiently handled by handicapped persons if the encouragement and the access to those positions in fact existed. We would therefore urge that the federal government certainly continue and accelerate its program of encouragement to others but we would hope that an equal amount of energy would be spent in researching and seeking out employment opportunities within the federal system itself.

There are without question many other areas which could be brought to the attention of this special committee of the House of Commons. However, as an agency involved with rehabilitation and related services for the blind, we have selected only these five. We have no doubt that blind persons and visually impaired persons themselves could and may strongly advocate other areas of strength. However, these do represent areas which we believe could be extremely helpful in ensuring that as we examine the employment opportunities of the 80's, the rights and privileges and desires of the handicapped group, including specifically the blind and visually impaired, will not be ignored and in fact will benefit from the deliberations of this committee which we feel will make an important and long-lasting contribution to improvement throughout this country of Canada. Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much for a brief, concise and clear statement. I would like to indicate that if there are additional concerns beyond the five, feel free to send us information on those. As part of our deliberations, many groups are sending us additional information, and we will do our best to consider that.

Our normal pattern is for me to turn to my colleague and to begin questioning with him.

Mr. Marceau: Merci, monsieur le président.

Je pense que le point de vue qui vient de nous être expliqué par les trois témoins est entièrement partagé par notre comité. Nous estimons que les handicapés, quelle que soit la catégorie

[Translation]

Nous sommes d'avis que la structure actuelle des salaires pour des travailleurs d'un tel calibre n'est pas proportionnée à la responsabilité qui leur incombe, et cet état de choses en soi rend le recrutement et la permanence de ces employés clés encore plus difficiles qu'ils ne devraient l'être. En conséquence, nous espérons que le minimum qu'on devrait accorder à ce programme en matière de dotation serait de porter le niveau des employés au moins à celui de PM-2 et PM-3 comme celui des conseillers et des coordonnateurs du CEIC chargés de ces programmes.

Notre dernier point porte sur le rôle que nous incitons fortement le gouvernement à reconnaître à juste titre; son rôle de chef de file dans le sens non seulement de la promotion soutenue et enthousiaste de l'embauche des handicapés dans l'industrie privée, mais aussi sans doute en s'attachant avec autant de vigueur et d'enthousiasme et en faisant preuve de vigilance considérable à l'égard des règles d'embauche au sein même du gouvernement fédéral. Nous sommes d'avis qu'il existe de nombreuses et magnifiques occasions dans la fonction publique que pourraient saisir des personnes handicapées avec beaucoup d'efficacité si elles avaient en fait accès à ces postes. En conséquence, nous incitons le gouvernement fédéral à poursuivre et à accélérer son programme d'encouragement à l'égard des autres, mais nous espérons aussi qu'il consacrerait autant d'énergie à rechercher des possibilités d'emploi au sein même du système fédéral.

Il existe sans aucun doute beaucoup d'autres questions qui pourraient être soulevées devant ce Comité spécial de la chambre des communes. A titre d'organisme engagé dans la réadaptation et les services connexes pour les aveugles cependant, nous n'avons choisi que les cinq domaines précités. Nous savons que les personnes aveugles et les handicapés visuels pourraient invoquer elles-mêmes d'autres points en leur faveur. Nous croyons cependant que ces domaines sont extrêmement utiles pour s'assurer l'étude de l'accessibilité à l'emploi dans les années 1980, que les droits, privilèges et aspirations des handicapés, y compris les aveugles et les handicapés visuels en particulier, ne seront pas ignorés et qu'en fait ils bénéficieront des délibérations de ce Comité; nous croyons en effet que ces délibérations apporteront une contribution importante et durable à l'amélioration de la situation à travers tout notre Canada. Merci beaucoup, Monsieur le Président.

Le président: Merci beaucoup pour votre exposé bref, concis et clair. J'aimerais préciser que s'il y avait d'autres points à souligner outre les cinq déjà mentionnés, n'hésitez pas à nous faire parvenir l'information requise. Dans le cadre de nos délibérations, de nombreux groupes nous font parvenir des renseignements additionnels et nous ferons tous les efforts possibles pour en tenir compte.

Normalement ici, je dois m'adresser à mon collègue et commencer avec lui la période de questions.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

I think that the opinion that has just been expressed by the three witnesses is also completely shared by our Committee. It is our view that the handicapped, whichever category they

[Texte]

à laquelle ils appartiennent, doivent être protégés par la société et ont davantage besoin de l'aide des autorités, qu'elles soient fédérale, provinciale ou municipale.

Je voudrais cependant attirer votre attention sur le fait que nous avons un autre groupe de travail qui traite directement de la question des handicapés. Comme nous sommes en contact avec cet autre groupe de travail, nous allons leur transmettre votre mémoire. Vous pouvez être assurés que nous allons travailler en collaboration pour que vos suggestions soient considérées sérieusement.

• 1500

Je voudrais cependant vous poser une question. Lorsque vous proposez qu'une subvention soit donnée pour payer au complet le salaire, dois-je comprendre qu'on devrait faire la même chose pour tous les chômeurs? Cela nous place, comme membres de notre groupe de travail, dans une situation un peu difficile. En d'autres mots, pourriez-vous me dire ce qui distinguerait un handicapé d'un chômeur ordinaire? Auriez-vous un argument à apporter en faveur des handicapés?

Mr. Caruk: Mr. Chairman, while those of us at this table have a small possession of the second important language of this country, I cannot admit to having followed the entire response. However, I believe the question being posed deals with the wage subsidy. Is that correct, sir?

Mr. Marceau: Yes. Could you give me an argument? We have a lot of unemployed in Canada. If we have to pay for the blind, why do we not pay for all those who are unemployed? Have you a special argument to give to us about the blind people?

Mr. Caruk: I believe, sir, that our argument would have to begin with the intent of such a program and that is to bring the potential employee, in this case the handicapped employee, to what we would call the starting line. We believe the great obstacle in the path of handicapped persons is not the handicap itself but rather that because of the attitudes, because of unrealistic concerns on the part of potential employers, they do not at this point enjoy the opportunity to try.

In that respect, we believe the kind of program that has been undertaken in the W-3 approach, for example, has in fact given this opportunity for the handicapped person to attempt and to prove his ability and so become part of the work force without that encumbrance. I do not know whether Miss Roscoe would have a further comment to make.

Miss Roscoe: Yes. The W-3 program, I should elaborate, was a provincially funded summer works program for students. Under that program we were able to offer full wage subsidies to employers who would hire a blind, visually impaired, or deaf and blind student. The program was highly successful; employers were very receptive. Employers are not social service agencies; they are profit-oriented people. So if you talk dollars and cents it is more acceptable somehow.

[Traduction]

belong to, must be protected by our society and need more assistance by the authorities, whether federal, provincial or municipal.

Nevertheless I would like to draw your attention on the fact that we have another working group that deals directly with the question of the handicapped. Since we are in contact with this other working group, we will forward them your brief. You can be assured that we will be working together so that your suggestions are considered seriously.

Nevertheless, I would like to ask you a question. When you suggest that a wage subsidy be given to pay the salary in full, are you telling us that we would be doing the same for all the unemployed? That puts us, as members of our working group, in a somewhat difficult situation. In other words, could you tell me the difference that would exist between a handicapped person and an ordinary unemployed person? Do you have an argument in favor of the handicapped?

M. Caruk: Monsieur le Président, je dois avouer que nous qui sommes à cette table avons une connaissance limitée de la deuxième langue en importance dans ce pays et c'est pourquoi je n'ai pas très bien saisi toute l'intervention. Si j'ai bien saisi cependant, la question posée porte sur la subvention salariale. Est-ce bien cela, Monsieur?

M. Marceau: Oui. Pourriez-vous me présenter un argument en faveur d'une telle subvention? Il y a beaucoup de chômeurs au Canada. Si nous devons payer les aveugles, pourquoi ne devrions-nous pas payer aussi tous les chômeurs? Avez-vous un argument spécial à avancer au sujet des aveugles?

M. Caruk: Je crois, Monsieur, que notre argument devrait être basé sur le but d'un tel programme, et qu'il s'agit de mettre l'employé éventuel, dans ce cas nous parlons de l'employé handicapé, sur ce que nous pourrions appeler la ligne de départ. Nous croyons que l'obstacle majeur qui se pose pour les personnes handicapées n'est pas leur handicap en soi mais bien plutôt les attitudes à leur égard, et à cause des préjugés irréalistes chez les employeurs éventuels actuellement, ils n'ont pas la chance d'essayer.

De ce point de vue, nous sommes d'avis que le genre de programme mis de l'avant par W-3, par exemple, a effectivement donné la chance à l'handicapé de tenter de prouver ses aptitudes et de s'intégrer au marché du travail sans l'encombrer. Je ne sais pas si M^{lle} Roscoe aimerait faire un commentaire additionnel.

Mlle Roscoe: Oui. Le programme W-3, je dois le souligner, était un programme provincial d'emplois d'été pour les étudiants. Ce programme nous a permis d'offrir des subventions salariales complètes aux employeurs qui embauchaient un étudiant aveugle, handicapé visuel ou sourd-muet. Le programme a connu un succès considérable; les employeurs ont fait preuve d'une grande compréhension. Les employeurs ne sont pas des agences de service social; ils recherchent leur profit. C'est pourquoi, lorsqu'on leur parle d'argent, alors la situation leur paraît déjà plus acceptable.

[Text]

The fact that the 100 per cent wage subsidy was offered I think had a great deal to do with the successful placement of our students. And that type of thing, to be able to offer to an employer perhaps on a longer range basis that will significantly reduce the training costs, will give a handicapped person a chance to prove himself in the work situation and that is what is needed. Thank you.

The Chairman: In front of you are translation devices and I think it is fair to Gilles to be allowed to ask his questions in the language of his choice so that the nuances could be clear. All you have to do is push the button and put the device in your ear and then we will have fuller chance to get the nuances of the question. Maybe the translator could talk for a second.

• 1505

M. Marceau: Si nous acceptons votre suggestion de demander aux employeurs d'engager une personne aveugle, avec une subvention, qu'est-ce qui arrive lorsqu'il n'y a plus de subvention? Ne pensez-vous pas que l'employeur est intéressé à garder une personne?

Mr. Caruk: Mr. Chairman, it would be our expectation that a program such as the one proposed once in place would achieve its major goal and that is to provide the opportunity. As to what might result following the period of time during which this program was in existence, would be a matter of some speculation. However, we believe that all employers are looking for reliable, loyal, productive employees and on the basis of experience over many years in the field of assisting blind persons to consider and find career goals and to ultimately embark upon them, we feel that the employer in most cases would be quite reluctant to lose such services because of the absence of a subsidy. I think it would be a question of entering such a program in good faith on the part of the three parties involved, the federal government, the employer, and whatever role the CNIB might be called upon to play. Is that coming close to your question?

Mr. Marceau: Yes. Have you some statistics to table about what you are referring to, that blind people could be as useful as other normal people? Have you made any study on that? Could you table something in order to help us to prove what you affirm?

Mr. Caruk: Mr. Chairman, in addition to the modest proof that for over 43 years as a visually impaired person registered as blind, I have through many avenues contributed to the society of Canada through income tax payments through employment, including the position which I currently hold, my colleague on my left also has limited vision within the registered blind group. However, I am perhaps being facetious.

I wonder if, Miss Roscoe, you would have any statistics readily at hand. We would have to confine our remarks to the province of British Columbia inasmuch as this is the area over which we have some jurisdiction.

Miss Roscoe: Our statistics show that there are hundreds of blind and visually impaired persons employed throughout Brit-

[Translation]

Le fait qu'une subvention salariale à cent pour cent ait été offerte a eu je crois un impact considérable sur le placement de nos étudiants. Ce genre de possibilité, celle d'offrir à un employeur sans doute à plus long terme ce qui lui permet de diminuer considérablement ses coûts de formation de l'employé, offrira à l'handicapé la chance de faire ses preuves au travail et c'est précisément ce qu'il faut faire. Merci.

Le président: En face de vous se trouvent les écouteurs pour la traduction et je crois que Gilles, à juste titre, a le droit de poser ses questions dans la langue de son choix de manière à nuancer clairement son intervention. Tout ce que vous avez à faire, c'est d'appuyer sur le bouton et d'ajuster l'écouteur dans votre oreille et vous aurez alors une meilleure chance de saisir les nuances de la question. Peut-être le traducteur pourrait-il parler un instant.

Mr. Marceau: If we accept your suggestion to ask the employers to hire a blind person with a subsidy, what happens when there is no more subsidy? Do you not think that the employer is interested in keeping an employee?

M. Caruk: Monsieur le président, nous prévoyons qu'un programme comme celui que nous proposons, une fois qu'il serait en place, réaliserait son principal objectif, soit d'offrir des perspectives d'emploi. Quant à ce qui pourrait se produire après la période prévue de ce programme, cela demeure du domaine des hypothèses. Nous croyons toutefois que tous les employeurs sont à la recherche d'employés fiables, loyaux et productifs et à la lumière de nombreuses années d'expérience pour aider les aveugles dans la recherche d'objectifs de carrière à atteindre, nous sommes d'avis que dans la plupart des cas, l'employeur hésiterait passablement à perdre leur services en raison de l'absence d'une subvention. Je crois qu'il s'agirait pour les trois parties intéressées, soient le gouvernement fédéral, l'employeur et l'INCA, quelque soit le rôle qu'on ait choisi pour lui, de participer en toute bonne foi à un programme de ce genre. Cela répond-il un peu à votre question?

M. Marceau: Oui. Avez-vous des statistiques à l'appui de ce que vous avancez, à savoir qu'un aveugle est susceptible d'être aussi utile qu'une autre personne normale? Avez-vous fait des recherches là-dessus? Pourriez-vous nous présenter un argument à l'appui de ce que vous affirmez?

M. Caruk: Monsieur le président, outre la preuve modeste de mes quarante-trois années comme handicapé visuel officiellement inscrit, j'ai apporté ma contribution de nombreuses manières à la société canadienne, par mes impôts sur le revenu, par mes emplois y compris le poste que j'occupe présentement; mon collègue à ma droite est aussi handicapé visuel inscrit dans le groupe des aveugles. Peut-être suis-je un peu facétieux.

Je me demande, Mlle Roscoe, si vous avez des statistiques sous la main à ce sujet. Nous devons néanmoins limiter nos remarques à la province de la Colombie-Britannique puisque c'est le territoire qui relève de notre juridiction.

Mlle Roscoe: Nos statistiques indiquent qu'il existe des centaines de personnes aveugles et handicapés visuels en

[Texte]

ish Columbia in almost any profession you would care to name, including politics, Mr. Chairman.

Many educational programs that are open to non-disabled persons are being handled very efficiently by handicapped persons. They are in almost every field, social services, law, the clerical field, computer sciences, nursing—it is a very broad range of occupations. We do have statistical studies on that. I do not have the numbers offhand, but that can be sent to you if you wish.

M. Marceau: Oui, ce serait intéressant d'avoir ces statistiques...

Maybe you did not hear when I spoke first—you did not have the translation device—when I said that we have another task force that considers the handicapped problem. So we will refer your brief to this other task force and you can be sure that we will try to help you find a solution.

• 1510

Ne croyez-vous pas que le problème que vous soulevez est surtout un problème de juridiction provinciale et que le gouvernement fédéral devrait y participer mais seulement par des contributions financières à éviter l'overlap.

Mr. Caruk: While we recognize that the field of employment does fall within a number of jurisdictions, whether they be municipal, provincial or federal, I think we might repeat our earlier statement that we look to Ottawa for that kind of very positive leadership which in fact reinforces the conviction and the commitment that we in fact are Canadians initially and members of provinces, if not quite equally so, secondly.

We believe the existence of a nationwide employment service for all Canadians through the CEIC is already indicative of the level at which the employment concerns of Canadians lie. Our concern would also be that because of a handicap those services which are readily available to the so-called non-handicapped are in some way either very limited or translated to another level of government. We believe there is a role for all levels of government to play but we do look to Ottawa for very strong leadership.

Mr. Marceau: Thank you, sir.

The Chairman: I have a couple of questions. The specific of the tax incentives which you proposed, if you have details of the form and the substance of those I wonder if you could submit those to us in writing and give us some sense of the tax incentives around equipment specifically that you think would work and why you think those might work within the tax system, out of your own experience. But I think we are better to take that testimony in writing rather than at the committee level.

The next thing was that you gave us some indication that you felt the federal government as an employer could go much further than it has. The question that occurred to me was

[Traduction]

Colombie-Britannique qui occupent les emplois dans les domaines les plus diversifiés, y compris la politique, monsieur le président.

De nombreux programmes destinés aux personnes non handicapées profitent de façon très efficace à des personnes handicapées. On les retrouve dans presque tous les secteurs d'activité, services sociaux, droit, soutien administratif, informatique, soins infirmiers: les emplois sont en effet très diversifiés. Nous possédons des études statistiques à ce sujet. Je n'ai pas les chiffres en mains, mais c'est parfaitement possible de vous les faire parvenir si vous le désirez.

Mr. Marceau: Yes, it would be interesting to have those statistics...

Peut-être n'avez-vous pas entendu quand j'ai parlé tantôt puisque vous n'aviez pas l'écouteur pour la traduction, lorsque j'ai dit que nous avons un autre groupe de travail qui étudie les problèmes des handicapés. Ainsi, nous allons faire parvenir votre mémoire à ce groupe et vous pouvez être assurés que nous allons nous efforcer de trouver une solution.

Don't you think that this problem is mostly a problem of provincial jurisdiction and that the federal government should participate only with financial contributions?

M. Caruk: Bien que nous reconnaissons que le domaine de l'emploi relève de nombreuses juridictions, municipale, provinciale ou fédérale, je crois que nous pourrions répéter ce que nous avons déjà dit à savoir que nous comptons sur Ottawa pour obtenir ce genre d'initiative positive qui a fait, apporte plus de conviction et d'engagement au fait que nous sommes d'abord des Canadiens et en deuxième lieu sinon à part égale, des membres des provinces.

Nous sommes d'avis que l'existence d'un service d'emploi à l'échelle nationale pour tous les Canadiens par l'entremise de l'INCA, est déjà une indication de la qualité de la préoccupation des Canadiens en matière d'emploi. Ce qui nous inquiète également c'est qu'à cause d'un handicap, des services offerts aux personnes dites non handicapées sont, soit très limités soit confiés à un autre palier gouvernemental. Nous sommes d'avis que tous les paliers de gouvernement ont un rôle à jouer dans ce domaine et nous comptons sur Ottawa pour faire preuve d'initiative déterminante sur ce plan.

M. Marceau: Merci, monsieur.

Le président: Je voulais poser quelques questions. Je me demande si vous pourriez nous présenter par écrit les détails des stimulants fiscaux quant à leur forme et leur contenu, et nous donner une idée des stimulants fiscaux que vous avez à l'esprit pour les appareils qui seraient susceptibles de vous servir et la raison pour laquelle vous croyez, d'après votre expérience, qu'ils pourraient être intégrés au système des impôts. Mais je crois qu'il vaudrait mieux obtenir ce témoignage sous forme écrite plutôt que sous forme de déclaration au Comité.

La chose suivante, c'est que vous croyez que le gouvernement fédéral devrait faire davantage comme employeur qu'il ne l'a fait jusqu'à maintenant. La question qui m'est venue à

[Text]

related to the barriers. Are the barriers which are put in the way of a blind person joining the federal public service similar barriers of attitude that would be present in the private sector? Or are there special barriers which the federal Public Service Commission might be well advised to remove? Is there anything specific and concrete in that area?

Miss Roscoe: The barrier of poor employer attitudes is extremely difficult to identify. It is impossible to pinpoint. A lot of employers can hide behind an attitude and someone who is applying for a job will never know that there is a negative attitude there.

In many cases employment counsellors find that it is a matter of education with employers, that they simply are not aware of what blind and visually impaired persons can do, that they are not aware of the aids and technology that are available to facilitate the many jobs, and that they have concerns that are not founded. They expect poor production, poor safety records, a lot of illness, etc. Statistics show that this is not so. Therefore I think with the federal government, as with other employers, a lot more in-house education is needed in terms of the abilities of handicapped persons. I think if handicapped persons were placed in government and were able to show that they are very capable people, then many of these barriers would be eliminated.

The hiring procedures themselves should be looked at more closely as well. Sometimes there are specific tests and whatnot that have to be undergone in order to qualify for a job. Some of these can be a deterrent or may be impossible for some handicapped persons to handle in their present state, but these can be adapted as well.

• 1515

The Chairman: Did you wish to add to that?

Mr. Caruk: I might add, Mr. Chairman, that I am sure the problem which faces the blind and visually impaired can also be cited on behalf of other handicaps, and that is also access to the knowledge of positions available, what those positions call for in terms of ability and expertise. A blind person or a visually impaired person, by virtue of the limited or the nonexistence of sight, does not have access to the information which in fact advertises the positions that might be forthcoming and the requirements of those positions. I think in that area also some additional expertise could be generated so that in fact jobs being advertised would as a result at least be known to all Canadians, especially including the handicapped.

The Chairman: You are really saying that the Canada Manpower Centre job board cannot be read and therefore already the visually handicapped person has had a handicap in job search. So there is a job search aspect that needs to be funded to be of assistance to the visually handicapped person.

[Translation]

l'esprit porte sur les obstacles. Les obstacles qui se posent à une personne aveugle qui désire se joindre à la fonction publique fédérale sont-ils semblables à ceux qu'elle rencontrerait dans le secteur privé sur le plan des attitudes? Ou bien existe-t-il des obstacles spéciaux que la Commission de la fonction publique fédérale devrait éliminer? Y a-t-il des choses spécifiques et concrètes sur ce plan?

Mlle Roscoe: L'obstacle que constituent les attitudes défavorables des employeurs est extrêmement difficile à identifier. Il est impossible à déterminer de façon précise. Beaucoup d'employeurs peuvent adopter une certaine attitude et une personne qui fait une demande d'emploi ne pourrait jamais déceler qu'il s'agit d'une attitude négative.

Dans beaucoup de cas, les conseillers en matière d'emploi constatent qu'il s'agit d'une question d'information chez les employeurs, qu'ils ne connaissent tout simplement pas les possibilités des personnes aveugles et des handicapés visuels, qu'ils ne sont pas au courant des instruments et de la technologie disponibles pour leur faciliter la tâche dans de nombreux domaines, et qu'ils ont des préoccupations non fondées. Ils anticipent une production médiocre, une fiche de sécurité inférieure, beaucoup d'absence en raison de maladie etc. Les statistiques démontrent que ce n'est pas le cas. C'est pourquoi je crois qu'au gouvernement fédéral, tout comme chez les autres employeurs, il faudrait offrir beaucoup plus d'information sur les aptitudes et les capacités des personnes handicapées. Je crois que si des personnes handicapées obtenaient des postes au gouvernement et avaient l'occasion de démontrer qu'elles sont très capables, alors un grand nombre de ces obstacles seraient éliminés.

De même on devrait se pencher de plus près sur la question des procédés d'embauche. Il arrive qu'il faille subir des tests spécifiques et autres pour être admissibles à un poste. Certains de ces tests peuvent être inhibitifs voire même impossibles pour certaines personnes handicapées, mais ici encore, on pourrait les adapter.

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Caruk: Je pourrais ajouter, monsieur le président, que je suis bien certain que le problème auquel font face les aveugles et les handicapés visuels vaut également pour les autres handicapés: il s'agit de l'accès à l'information sur les postes ouverts, les exigences qu'ils posent quant aux aptitudes et aux connaissances. Une personne aveugle ou un handicapé visuel, du fait de sa vue limitée ou inexistante, n'a pas accès à l'information sur les postes susceptibles de devoir être comblés ainsi que les exigences qu'ils posent. Je pense que dans ce domaine il y aurait lieu de faire des recherches additionnelles de manière que les postes seraient annoncés au moins à tous les Canadiens, y compris tout spécialement les handicapés.

Le président: Ce que vous affirmez en fait, c'est que le tableau des emplois du Centre de la Main-d'œuvre du Canada ne peut pas être lu et qu'en conséquence, l'handicapé visuel est déjà désavantagé dans sa recherche d'un emploi. Alors, il y a l'aspect de la recherche d'emplois qui devrait faire l'objet d'un financement pour aider l'handicapé visuel.

[Texte]

We have heard testimony, not much but some, related to other handicapped groups where those people who appeared before us gave us some very clear indication that the physical handicap involved was such that regardless of training there would remain a productivity deficit. In other words, the nature of that person's physical handicap might be such that they could only produce 60 per cent of what an average person without the handicap could produce, and that situation would remain because of the nature of that handicap. In terms of the visually handicapped and your experience in that field, is there any need that you can see for a long-term partial subsidy because of a productivity difference?

Mr. Caruk: Shall we decide on this? I think we have strong feelings. Carry on.

Miss Roscoe: It is unfortunate that comments such as that have been made. In some cases they may well be true. Unfortunately, comments such as that will sort of carry over and blanket all handicapped persons and I would hope that they do not go too far.

In terms of placement of blind and visually impaired persons, in our employment services department our clients and the counsellors are looking for competitive employment. Our clients are not looking for handouts. They have very marketable skills to offer. They can compete as well as or better than their sighted counterparts and that is some of the feedback we get from employers who have hired our clients.

Some of them go on to be promoted to other kinds of work. Occasionally a client who has gained enough skill and confidence will leave a job. They do not necessarily hang on to it because they have it and it will be the last one. They will leave it and move on. Upward mobility. That is not an indication to me that that person is not producing well or going to remain static. But we are looking for competitive employment situations.

Mr. Caruk: Mr. Chairman, we are not content with the total picture of the blind persons capable of employment who are in fact in that stream. I think the fact that in excess of 300 blind and visually impaired persons in this province, in the absence of subsidized programming or support programs other than the very general ones, are employed and are very gainfully employed in most cases and that they are progressing up the ladder, that their skills have become portable, sufficiently so as to enable them to examine and select other careers, in itself is evidence that we would certainly not agree that the handicapped need necessarily, or in fact that it does, limit the output to anything other than at least at par, and we in some cases believe it to be perhaps slightly better than average.

The Chairman: Mr. Marceau, do you have further questions?

[Traduction]

Nous avons entendu des témoignages, peu nombreux mais tout de même, concernant d'autres groupes d'handicapés où les intervenants nous ont très clairement fait comprendre que la nature du handicap physique était telle que malgré la formation nécessaire, on doit encore faire face à une productivité inférieure. Autrement dit, la nature du handicap physique de cette personne peut être telle qu'elle ne puisse donner que 60 pour cent de la production d'une personne moyenne non handicapée, et cette situation serait permanente à cause de la nature même du handicap. Dans le cas des handicapés visuels et à la lumière de votre expérience dans ce domaine, voyez-vous la nécessité de créer des subventions partielles à long terme pour combler la différence de productivité?

M. Caruk: Devrions-nous nous prononcer là-dessus? Je crois que notre position est très nette. Poursuivez.

Mlle Roscoe: Il est bien malheureux que ce genre de commentaires aient été faits. Il se peut très bien qu'ils soient vrais dans certains cas. Malheureusement, des commentaires de ce genre tend à affecter tous les handicapés et j'aimerais qu'ils ne soient pas aussi englobants.

Pour ce qui est de trouver des emplois pour les aveugles et les handicapés visuels, dans notre service de l'emploi, nos clients et les orienteurs sont à la recherche d'emplois compétitifs. Nos clients ne veulent pas de faveurs. Ils ont des aptitudes très appréciables à offrir sur le marché du travail. Ils sont capables d'entrer en compétition aussi bien sinon mieux que leurs confrères voyants; du moins c'est en partie ce que nous entendons des employeurs qui ont embauché nos clients.

Certains sont promus à un autre genre de travail. Occasionnellement, un client ayant acquis suffisamment d'aptitude et de confiance quitte son emploi. Ils ne s'y accrochent pas nécessairement parce qu'ils l'ont obtenu et que ce sera le dernier. Ils le quittent et poursuivent leur avancement. Leur flexibilité est axée sur l'avancement. A mon avis, cela n'indique en rien que ce genre de personne ne produit pas suffisamment ou demeurera statique. Nous sommes à la recherche d'emplois compétitifs pour nos clients.

M. Caruk: Monsieur le président, nous ne sommes pas satisfaits de l'ensemble de l'image qui veut que les personnes aveugles soient capables d'occuper un emploi alors qu'elles sont déjà dans cette situation. Je crois que le fait que plus de 300 aveugles et handicapés visuels dans cette province, en l'absence de programmes subventionnés ou de programmes d'appui autres que ceux d'ordre très général, occupent un emploi et cela, au très grand profit de leur employeur dans la plupart des cas, et que leur situation au travail s'améliore toujours, que leurs aptitudes sont devenues flexibles, assez pour leur permettre de considérer et de choisir d'autres carrières, en soi, prouve que nous ne sommes certainement pas d'accord avec l'idée que les handicapés ont ou doivent avoir une productivité limitée; au contraire nous croyons qu'elle est au moins égale et dans certains cas légèrement supérieure à la moyenne.

Le président: Monsieur Marceau, avez-vous d'autres questions?

[Text]

Mr. Marceau: Just one. How many blind people are working here in British Columbia? What is the ratio? You said you had 300 blind people.

• 1520

Miss Roscoe: Roughly 350 to 400 people right now are registered in our statistics but not necessarily all blind or visually impaired persons are known to the CNIB. These are only the statistics that we have.

Mr. Marceau: How many are working?

Miss Roscoe: From 350 to 400, that I know of.

Mr. Marceau: And how many are blind here in British Columbia, the total?

Miss Roscoe: About 4,500 people. That is in the age range from birth to, what, 80?

Mr. Caruk: The over-all statistics can be very misleading. We now have somewhere in the vicinity, I believe, at last count, of between 4,500 and 4,700 blind persons known to the CNIB. I think we should remember that at least two-thirds of that number are 65 or 60 years and over, and about 300 or 400 are still within the school age. So although statistically, obviously, we are not content with the state as it is now, the fact that 350 to 400 of that working-age population are in fact employed I think is the point we were trying to make. They have made it thus far without the kind of assistance we are talking about. But as things become more competitive and more sophistication is required in positions which they aspire to and are able to fill, we see the value of the kind of support program that is being brought forward.

M. Marceau: Merci.

The Chairman: I would like to thank you very much. If we have further questions, I hope we can feel free to contact you again, and if you have further information you will send it to us.

Mr. Caruk: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Facer is our next witness and Mr. Challinor, who is sixth on our list, has indicated a brief intervention and some time limitation. If there are no objections to hearing Mr. Challinor first—does anybody object to that process? Do you object? No, you do not object.

Mr. Challinor, would you like to come forward and we will take your testimony first?

Could you begin by stating your name and, if you are representing a group, just what the group is, and then go ahead?

Mr. D. W. Challinor (General Manager, Burrard Yarrows Corporation, Victoria Division, Victoria, B.C.): I am Don Challinor, General Manager of Burrard Yarrows Shipyard Corporation in Victoria, and I must say that we are two companies, really. The head office is in Vancouver. I understand that today—or is it tomorrow?—you are meeting in Vancouver.

[Translation]

M. Marceau: Une seule. Combien d'aveugles occupent un emploi ici en Colombie-Britannique? Quelle est la proportion? Vous avez dit que vous avez 300 aveugles.

Miss Roscoe: Environ 350 à 400 personnes sont présentement inscrites dans nos statistiques, mais l'INCA n'est pas nécessairement informé de tous les aveugles ou handicapés visuels. Ce ne sont là que des statistiques que nous avons.

M. Marceau: Combien occupent un emploi?

Miss Roscoe: A ma connaissance entre 350 et 400.

M. Marceau: Et combien au total, sont aveugles ici en Colombie-Britannique?

Miss Roscoe: Environ 4,500 personnes. Cela englobe les personnes de l'âge naissant à 80 ans peut-être.

M. Caruk: L'ensemble des statistiques peut donner une image très faussée de la situation. Je crois que l'INCA, d'après les derniers chiffres, connaît l'existence d'environ 4,500 à 4,700 aveugles. Je pense qu'il faut se rappeler qu'au moins les deux tiers de ce nombre sont des personnes âgées de 60 à 65 ans et plus et que 300 ou 400 sont encore d'âge scolaire. C'est pourquoi bien que d'après les statistiques, il est évident que nous ne sommes pas satisfaits de la situation actuelle, le fait qu'entre 350 à 400 personnes de la population en âge de travailler occupent de fait un emploi, est je crois ce à quoi nous voulons en venir. Jusqu'à maintenant, ils y sont parvenus sans le genre d'aide dont nous avons parlé. Néanmoins, à mesure que le marché devient plus compétitif et on exige de plus en plus de perfectionnement des postes auxquels les aveugles aspirent et sont capables de combler, nous voyons la valeur du genre de programme d'appui que nous réclamons.

M. Marceau: Thank you.

Le président: Merci beaucoup. Si nous avons d'autres questions, j'espère que nous pourrions communiquer de nouveau avec vous et si vous avez plus d'information à offrir, que vous nous la ferez parvenir.

M. Caruk: Merci beaucoup.

Le président: M. Facer est notre témoin suivant et M. Challinor, qui est sixième sur notre liste, a fait savoir que son intervention sera brève et il en a déterminé la durée maximale. S'il n'y a pas d'objection, nous allons entendre M. Challinor d'abord. Y a-t-il des objections à ce que nous procédions ainsi? Non, vous ne vous objectez pas.

Monsieur Challinor, auriez-vous l'obligeance de vous avancer et de présenter votre témoignage d'abord?

Pourriez-vous commencer en donnant votre nom et le nom du groupe que vous représentez s'il y a lieu, et poursuivre ensuite?

M. D. W. Challinor (directeur général, Burrard Yarrows Corporation, Division de Victoria, C.-B.): Je me nomme Don Challinor, directeur général de la Burrard Yarrows Shipyard Corporation à Victoria, et je dois dire qu'en réalité, nous sommes deux sociétés. Le siège social est à Vancouver. Si je comprends bien, vous devez vous réunir aujourd'hui, ou est-ce demain à Vancouver?

[Texte]

The Chairman: I forgot to explain that. We have split into two subcommittees and Warren Allmand, who is the over-all chairman—Mr. Marceau and I are vice-chairman—is in Vancouver. The other two members of Parliament who were to join him did not make it because of the strike situation. So he is alone in Vancouver today. The three of us will be together in Kamloops tomorrow and then into Alberta for Wednesday and Thursday.

Mr. Challinor: Our Vancouver division is attending in Vancouver and I am not making a brief or presenting a brief but I just wanted to make a few observations, which I think and hope may be of some assistance.

First, in the matter of employment opportunities, I think one of the prime concerns we have in this industry is the fluctuating nature of the work that we have seen over the past years. Because of this we have been reluctant to train as many young people as we would like to have done. In other words, when you take on apprentices you take on a responsibility to train these young people for at least four years. I do not think it is fair to bring them in for, say, a year or so and then have to lay them off again, not knowing when you are going to bring them back into the industry.

So the first thing I would like to say is that if we are to train young people in a larger volume, then we must have some stability in the industry. The people we do have now are of an average age which would be close to the 48-50 or early-50s range and we are concerned as to where we are going to get our skilled people in the future, bearing in mind that the immigration policies in Canada have changed drastically in the last few years. In the shipbuilding industry and repairing we used to be quite able to import people from overseas and this is no longer open to us.

The type of work, the type of training in the shipyards, is usually of a high level of skill for trades people. We cover most of the trade groups that one finds in any industry. Therefore I think it is good training ground.

On the matter of stability in the industry, I would just like to give you a copy of a brief that was presented recently to do with the shipbuilding subsidy. That is one thing I think would help stabilize the work force, bringing back the 20 per cent subsidy, a long-term effective maritime policy which we do not have in Canada. When I say "long-term", I mean at least five years. Shipping companies and others in the shipping industry are unable to plan over the long term because of this lack of effective maritime policy.

The decision of the government to take more of the work from the government dockyards and put it into commercial

[Traduction]

Le président: J'ai oublié d'expliquer cela. Nous nous sommes divisés en deux sous-comités, et M. Warren Allmand, qui est le Président général—M. Marceau et moi-même sommes Vice-Présidents—est à Vancouver. Les deux autres députés fédéraux qui devaient le rejoindre n'ont pu le faire à cause de la grève. C'est pourquoi il est seul à Vancouver aujourd'hui. Nous nous retrouverons tous les trois à Kamloops demain, et nous irons en Alberta mercredi et jeudi.

M. Challinor: Notre division de Vancouver assiste aux délibérations à Vancouver et je ne lirai ni ne présenterai de mémoire. J'aimerais seulement faire quelques observations dont je crois et j'espère qu'elles seront d'une certaine utilité.

D'abord, pour la question des occasions d'emploi, je pense qu'une de nos principales préoccupations dans cette industrie réside dans la nature changeante du travail à laquelle nous avons assisté dans les années passées. C'est à cause de cela que nous avons hésité à former autant de jeunes que nous aurions aimé le faire. Autrement dit, lorsque vous embauchez des apprentis, vous assumez la responsabilité de leur donner une formation qui s'étendra sur au moins quatre ans. Je pense qu'il ne serait pas juste de les prendre pour disons, un an ou environ, pour les laisser ensuite, sans avoir quand vous allez pouvoir les embaucher à nouveau dans l'industrie.

Alors, la première chose que j'aimerais dire c'est que, si nous devons entreprendre de former un plus grand nombre de jeunes, nous devons être assurés d'une certaine stabilité dans l'industrie. La moyenne d'âge des personnes qui travaillent présentement chez nous est d'environ 48 à 50 ans ou début de la cinquantaine, et nous sommes préoccupés de la manière que nous allons trouver nos travailleurs compétents dans les années à venir, en tenant compte du fait que les politiques en matière d'immigration au Canada ont beaucoup changé depuis quelques années. Dans l'industrie de la construction et des réparations navales, il fut un temps où nous pouvions assez facilement faire venir des travailleurs d'outremer, mais cela ne nous est plus possible désormais.

Le genre de travail et de formation nécessaire dans les chantiers navals exige habituellement des gens de métier une grande compétence. Nous employons des travailleurs de presque tous les groupes de métiers existant dans quelque industrie. En conséquence, je crois qu'il s'agit d'un bon terrain de formation.

Quant à la stabilité de l'industrie, j'aimerais vous remettre une copie d'un mémoire qui a été présenté récemment et qui traite de la subvention pour la construction navale. Voilà une chose qui à mon avis aiderait à stabiliser la main-d'œuvre, c'est-à-dire de rétablir la subvention de 20 p. 100, une politique maritime efficace à long terme que nous n'avons pas au Canada. Lorsque j'emploie l'expression «long-terme», je veux dire au moins cinq ans. Les sociétés navales et autres dans l'industrie navale sont incapables de planifier à long terme en raison de l'absence d'une politique maritime efficace.

La décision du gouvernement de transférer plus de travail des chantiers gouvernementaux à l'industrie commerciale

[Text]

industry is a very welcome step in this regard towards providing some stability and we certainly welcome that.

I would say that these are the prime factors that we do need to help stabilize the industry.

On the matter of assistance, there is a federal policy in existence at present which is just now getting under way. I understand that this does give some support to companies employing apprentices but they need to be kept for four years before the company can realize full benefit from them. I would just like to suggest that this would be more acceptable and probably more people could be trained if you could agree that the companies would benefit during the period that they were in fact training these people. In other words, in the event that there was a slump in the industry and the people had to be laid off, then the company would still have received some compensation.

• 1530

I should mention the programs that are currently underway whereby the unions train—actually they do not train them but they indenture apprentices to the unions. But we are employing them and if in the future these boys have to be laid off, then the unions take them back and if there are other jobs vacant in other industries, they will then place them, and this has been an effective method in employing more apprentices. It has been quite effective, I must say that. I think these apprentices should also be, or rather the companies employing these apprentices should receive assistance for that type of apprentice as well.

You may be aware that the provincial government also has a policy of assisting companies employing electricians and machinists, but nobody else. We think this is not as effective as it could be. But if the federal government could fill that gap, I think that would be a step in the right direction. That is all I really have to say.

The Chairman: Thank you, and let us remember to make sure your brief comes to the Clerk when the testimony is over. I will turn the mike over to Mr. Marceau for the first round.

Mr. Marceau: Merci. So you agree that you will have a shortage of skilled people in the next years.

Mr. Challinor: Right. We are having difficulty now obtaining steel platers and what we call shipwright trades, machinists and engine fitters. We do have a need now for this type of person.

Mr. Marceau: And what are you doing to combat this situation?

Mr. Challinor: The only thing we can do is to take on more apprentices but this gives us some concern because we are not too sure how long we are going to be able to keep them. As I mentioned, we do not like to take the responsibility of training

[Translation]

constitue une initiative très positive à ce point de vue puisqu'elle assure une certaine stabilité et nous en sommes certainement très heureux.

Je dirais que ce sont là les éléments primordiaux qu'il nous faut pour aider à stabiliser l'industrie.

Au sujet de l'aide financière, il existe à l'heure actuelle une politique fédérale sur le point d'entrer en vigueur. Si j'ai bien compris, elle vise à aider les sociétés qui emploient des apprentis mais ces apprentis doivent faire l'objet d'une formation d'une durée de quatre ans avant que la société en tire entièrement profit. J'aimerais seulement dire que cela serait plus acceptable et que probablement plus d'apprentis seraient formés si vous acceptiez le fait que les sociétés pourraient profiter de ces apprentis durant leur période de formation. Autrement dit, l'industrie devait connaître une baisse et que les personnes devaient être mises à pied, alors la société aurait tout de même reçu une certaine compensation.

Je devrais mentionner les programmes présentement en vigueur en vertu desquels les syndicats dispensent une formation, en fait ils ne forment pas les employés mais ils confient aux syndicats des contrats d'apprentissage. Mais c'est nous qui les employons et si ces personnes doivent être mises à pied plus tard, alors les syndicats les reprennent, et s'il existe des emplois à combler dans d'autres industries, ils les y placeront: cette méthode a été efficace dans ce sens qu'elle a permis d'employer un plus grand nombre d'apprentis. Je dois dire qu'elle a été passablement efficace. Je pense que ces apprentis devraient être, ou plutôt que les sociétés qui les emploient devraient aussi recevoir une aide financière pour ce genre de formation.

Vous savez peut-être que le gouvernement provincial a également adopté une politique d'aide aux sociétés qui emploient exclusivement des électriciens et des machinistes. Je pense que cette politique n'est pas aussi efficace qu'elle pourrait l'être. Par contre, si le gouvernement fédéral pouvait combler cette lacune, je crois que ce serait un pas dans la bonne direction. C'est vraiment tout ce que j'ai à dire.

Le président: Merci et rappelez-vous de voir à ce que votre mémoire soit remis au greffier lorsque vous aurez terminé votre intervention. Je passe maintenant le micro à M. Marceau pour la première série de questions.

M. Marceau: Thank you. Alors vous êtes d'accord que vous allez connaître une pénurie de travailleurs compétents dans les années à venir.

M. Challinor: Oui. Nous éprouvons déjà de la difficulté à trouver des tôliers et ce que nous appelons les charpentiers de navire, les machinistes et les ajusteurs de moteur. Nous avons présentement besoin de ce genre de travailleurs.

M. Marceau: Et qu'est-ce que vous faites pour combattre cette situation?

M. Challinor: La seule chose que nous pouvons faire, c'est d'embaucher un plus grand nombre d'apprentis, mais cela nous inquiète quelque peu parce que nous ne sommes pas très certains de la durée que nous allons pouvoir les garder chez

[Texte]

somebody for four years without the assurance that we are going to be able to give him a job for four years. That is our problem.

Mr. Marceau: But you do not sign a contract with somebody you trained. You are not obliged to keep him at work.

Mr. Challinor: No, we can lay them off.

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Challinor: It is a moral responsibility, I think I should say. It is not a contractual one.

Mr. Marceau: Have you any plan to accelerate training on the job?

Mr. Challinor: Yes, we do. But the hiring and maintaining of apprentices is expensive and that is why we would like to see some assistance from the government.

Mr. Marceau: Could you give me an explanation about the four years you have referred to? You said you are obliged to keep them four years.

Mr. Challinor: Yes, an apprenticeship is usually for four years. When you take on an apprentice to train him in a trade, it is usually a four-year apprenticeship before he is fully qualified as a tradesman.

Mr. Marceau: Is it not possible to diminish the time, to diminish the four years to two years? Do you have the discretion to do this?

Mr. Challinor: I think all trades are four years, electricians, engine fitters, sheet metal workers, steel workers, carpenters, joiners. They are all four years.

Mr. Marceau: If you had less than four years, you would be ready to accept more to train, I suppose.

• 1535

Mr. Challinor: But he would not be qualified in the eyes of the provincial governments who write the trade certificates.

Mr. Swartz (Research Assistant): Would the industry be able to train people in fewer than four years if the province would change its regulations?

Mr. Challinor: Yes, but I think I should say that at one time apprenticeships were for five years. They have now been reduced to four and in that period we believe it takes almost this time to give somebody a full training to make him into a proper journeyman or tradesman so that you can send him out and allow him to be completely responsible for his actions without having somebody supervise him. That is at this time an acceptable time period.

I daresay it could be done. You could accelerate it by making it more of a sandwich scheme, in school and in the plant and this type of thing. At the present time we now have apprentices away for six weeks every year. They go into technical college full time and that is a part of their training.

[Traduction]

nous. Comme je l'ai dit, nous n'aimons pas assumer la responsabilité de former une personne pendant quatre ans sans l'assurance que nous allons pouvoir lui procurer un emploi pour quatre ans. Voilà le problème.

M. Marceau: Mais vous ne signez pas de contrat avec un apprenti. Vous n'êtes pas forcés de le garder.

M. Challinor: Non, nous pouvons les mettre à pied.

M. Marceau: Oui.

M. Challinor: Je dirais qu'il s'agit, à mon avis, d'une responsabilité morale. Elle n'est pas d'ordre contractuel.

M. Marceau: Avez-vous quelque projet en vue d'accélérer la formation sur le tas?

M. Challinor: Oui. Mais l'embauche et le maintien d'apprentis coûtent cher et c'est dans ce domaine que nous aimerions voir le gouvernement offrir une certaine aide financière.

M. Marceau: Pourriez-vous me fournir une explication au sujet des quatre années dont vous avez parlé? Vous avez dit que vous êtes obligés de les garder pour une durée de quatre ans.

M. Challinor: Oui, la formation d'un apprenti dure habituellement quatre ans. Lorsque vous prenez un apprenti pour lui apprendre un métier, il faut habituellement compter quatre ans de formation avant qu'il ait acquis toutes les qualifications d'un homme de métier.

M. Marceau: N'est-il pas possible de réduire la période de quatre à deux ans? Auriez-vous la liberté de le faire?

M. Challinor: Je crois que tous les métiers exigent quatre années, électriciens, ajusteurs de moteur, ferblantiers, travailleurs de l'acier, menuisiers, tireurs de joints. Ils exigent tous quatre ans.

M. Marceau: Si vous deviez les former pendant moins de quatre ans, vous seriez disposés à en former un plus grand nombre, je suppose.

M. Challinor: Mais cette personne ne serait pas admissible aux yeux des gouvernements provinciaux pour se présenter aux examens en vue des certificats de compétence.

M. Swartz (recherche adjoint): L'industrie serait-elle capable de former des apprentis en moins de quatre ans si la province changeait le règlement à cet effet?

M. Challinor: Oui, mais je devrais ajouter qu'il fut un temps où la période de formation était de cinq ans. La période a maintenant été réduite à quatre ans et nous croyons que cette période est presque entièrement consacrée à donner une formation complète à un bon ouvrier ou homme de métier de manière qu'on puisse lui confier des travaux dont il sera entièrement responsable sans qu'on doive exercer une surveillance sur lui. Présentement, il s'agit d'une période de formation acceptable.

J'ose dire que ce pourrait être fait. On pourrait accélérer en la condensant davantage, à l'école, à l'usine, ce genre de procédé. Nous avons maintenant des apprentis qui sont absents six semaines chaque année. Ils fréquentent un collège technique à plein temps et cela fait partie de leur formation.

[Text]

Mr. Marceau: In your view who is the first party responsible for the training? Is it the companies or the government?

Mr. Challinor: I would say it is a combined responsibility. The government provides the schools and the company provides the apprentice and pays for him while he is at school. We pay him full wages while he is away.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: I have a couple of brief questions. The policy instrument that might provide you with the most stability would be a government purchasing policy that was countercyclical, assuming that government purchases the things which you produce. Does that idea have relevance for your industry?

Mr. Challinor: Well, yes. Certainly anything that would provide stability in the industry would be conducive for us to hire more people and train more people.

The Chairman: If you think that over for a while and have some specific suggestions about the purchasing aspect and how that might tie into federal government purchasing, I hope you will send those to us.

the other question I have relates to your competitive position vis-à-vis the world-wide shipbuilding industry. I think it is a generally accepted fact that purchasers of the kinds of things you produce have a world market to shop in and would like some insight into the competitive position of a Canadian industry in this world-wide market, with specific reference to whether or not other nations are, in fact, subsidizing to a much greater extent this industry and therefore making the Canadian industry less competitive.

Mr. Challinor: Well, yes. I can say quite positively that virtually all nations that have a shipbuilding and repairing industry do, in fact, subsidize their industries. I suggest that you would not want to prolong the discussion at this meeting but the Canadian shipbuilding and ship repairing association does have a continuing dialogue with the federal government on this matter.

Just briefly, on a matter of merchant marine, just recently within the last few days it was reported that Papua-New Guinea has just begun their own merchant marine and here in Canada we have no ships as a merchant marine. The Russians, the Chinese, the Greeks, everybody carries our goods to and from Canada but nothing in Canadian ships.

The Chairman: There is a subtle distinction between dealing with the government and dealing with Parliament, which probably means more to us than it does to you. But we are a parliamentary committee reporting back to Parliament and we have heard no testimony on the situation that you just informed us of. If you could be in touch with that association and secure data for us it would be much appreciated. Also any data that was not presented in Vancouver but any data that you might have on your retention rates in training, the cost of training, factors such as this, even though they are specific to

[Translation]

M. Marceau: A votre avis, qui est d'abord responsable de leur formation? Les sociétés ou le gouvernement?

M. Challinor: Je dirais que c'est une responsabilité conjointe. Le gouvernement fournit les écoles et l'entreprise fournit la formation et paie un salaire à l'apprenti pendant qu'il fréquente l'école. Nous lui payons son plein salaire durant son absence au collège.

M. Marceau: Merci.

Le président: J'ai deux petites questions à poser. La politique qui entraînerait pour vous le plus de stabilité serait une politique gouvernementale d'achat inverse aux cycles positifs de l'industrie, en supposant que le gouvernement achète les choses que vous produisez. Cette idée pourrait-elle s'appliquer à votre industrie?

M. Challinor: Bien, oui. C'est certain que tout élément permettant de stabiliser l'industrie nous inciterait à embaucher plus d'employés et à former plus d'apprentis.

Le président: Si vous y réfléchissez pendant quelque temps et que vous aimeriez présenter des suggestions précises sur l'aspect des achats et de la manière de les intégrer à la politique d'achat du gouvernement fédéral, je compte que vous nous les ferez parvenir.

L'autre question porte sur votre position de compétition par rapport à l'industrie mondiale de la construction navale. Je crois qu'il est généralement admis que les acheteurs du genre de choses que vous produisez ont le choix sur le marché mondial et j'aimerais quelques renseignements sur la position qu'occupe une industrie canadienne dans ce marché mondial, en précisant si les autres pays subventionnent cette industrie beaucoup plus, rendant ainsi l'industrie canadienne moins compétitive.

M. Challinor: Bien oui. Je peux affirmer qu'en pratique tous les pays où on trouve une industrie de construction navale et de réparation de navires, de fait subventionnent leurs industries. Je suppose que vous ne voudrez pas prolonger cet échange ici puisque l'Association des chantiers maritimes canadiens est en communication permanente avec le gouvernement fédéral à ce sujet.

Quelques mots sur la question de la marine marchande. Tout récemment, il y a quelques jours, on a annoncé que Papua, Nouvelle Guinée, vient de créer sa propre marine marchande et ici au Canada, nous n'avons pas de navires de marine marchande. Les Russes, les Chinois, les Grecs, tous les pays transportent notre marchandise en direction et à l'extérieur du Canada, mais rien n'est transporté sur des navires canadiens.

Le président: Il y a une distinction subtile entre traiter avec le gouvernement et traiter avec le Parlement, qui a probablement plus de signification pour nous que pour vous. Nous sommes néanmoins un comité de la Chambre des communes comptable envers le Parlement et nous n'avons aucun témoignage sur la situation dont vous venez de faire état. S'il vous est possible de communiquer avec cette association et d'obtenir cette information pour nous, nous vous en serions reconnaissants. En outre, toute information qui n'a pas été présentée à Vancouver mais que vous possédez sur les taux de ténacité des

[Texte]

the one company, or at least you spoke to us, in acquiring a better sense of how that cycle works we would appreciate data of that kind as well.

• 1540

Mr. Challinor: Thank you for your time.

The Chairman: Mr. Facer, you are next on our list. First of all please make sure that the microphone is directed right towards the position you are comfortable with, and please state your name and give us an indication of whether you are representing yourself or any other group.

Mr. Leslie C. Facer: My name is Leslie Facer, representing myself. I am not advertising or anything.

First of all I would like to say good afternoon, bon jour, and I thank you for the time you are giving me, having regard to the shortage of time which I know you have. Also, I would ask you to forgive my shortcomings. I am not accustomed to addressing Parliament. However, as an ex-resident of Quebec, having been brought West in my retirement by the weather, I shall make no comment upon the constitution.

The brief which I have prepared and distributed to each of you and which I should like to read with you, constitutes the preliminary ideas, not as a specific industry, not so much for creating jobs, certainly not for asking for funds, as an over-all brief for moving younger people from schooling into jobs and into stability.

As an extract of marketing, I know that the jobs are there. I know too that the people to fill those jobs are there. This brief is an accumulation of ideas gathered over many years for getting the people to the jobs and the jobs to the people. Maybe now I could just read through the brief with you.

The Chairman: Yes, if you could highlight it rather than read it directly, that would be appreciated.

Mr. Facer: That would be a little difficult because it is highlighted already. But I will skip through it as much as possible.

Unemployment being the first problem of both the federal and provincial governments, naturally the entire economy of the country depends on people working and producing happily—happily being a very important word. Likewise the prime problem of students, both high school and university, is: what sort of work do I want to do and how do I go about getting it? There must be job research. Apprenticeship? Unpaid tryout of jobs by those looking for jobs. The previous gentleman here stole some of my thunder, perhaps, but we will not say too much on that.

With regard to job research and apprenticeship, I feel that by spending evenings, weekends, summers and allocated study periods watching, training, trying and deciding—with the

[Traduction]

étudiants en formation, le coût de la formation, des facteurs de ce genre, même s'ils sont particuliers à une entreprise donnée, du moins vous nous en avez parlé, pour acquérir une meilleure compréhension du fonctionnement de ce cycle, nous aimerions que vous nous fassiez parvenir ce genre d'information aussi.

M. Challinor: Merci pour le temps que vous nous avez accordé.

Le président: M. Facer, vous êtes le suivant sur notre liste. Assurez-vous d'abord que le microphone est dirigé dans la position où vous êtes le plus confortable et veuillez dire votre nom et préciser si vous parlez en votre propre nom ou si vous représentez un autre groupe.

M. Leslie C. Facer: Je me nomme Leslie Facer et je parle en mon propre nom. Je ne fais aucune publicité ou quoi que ce soit.

D'abord j'aimerais vous saluer good afternoon et vous remercier pour le temps que vous m'accordez, compte tenu du peu de temps dont je sais que vous disposez. J'aimerais aussi vous demander d'excuser ma maladresse. Je n'ai pas l'habitude de m'adresser au Parlement. Toutefois, en ma qualité d'ex-résident du Québec, attiré dans l'Ouest à l'âge de la retraite par le temps plus clément, je ne ferai aucun commentaire sur la constitution.

Le mémoire que j'ai préparé et distribué à chacun de vous et dont j'aimerais faire la lecture, contient les idées préliminaires non pas sur une industrie particulière, pas autant en vue de la création d'emplois, certainement pas pour demander des fonds, mais comme exposé général en vue d'aider les jeunes après leurs études à obtenir un emploi stable.

Issu du secteur du marché, je sais que les emplois existent. Je sais que les gens pour les occuper existent aussi. Ce mémoire constitue une accumulation d'idées recueillies sur de nombreuses années, pour avoir dirigé les gens à des emplois et les emplois aux gens. Peut-être pourrais-je maintenant lire tout simplement le mémoire avec vous.

Le président: Oui, si vous en soulignez les points saillants au lieu de le lire directement, nous vous en serions reconnaissants.

M. Facer: Cela serait un peu difficile parce qu'il est déjà présenté sous cette forme. Néanmoins, je vais en faire une lecture le plus abrégé possible.

Le chômage étant le premier problème auquel font face les gouvernements fédéral et provinciaux, naturellement l'économie du pays tout entière dépend des travailleurs et de leur production heureuse—heureuse, voilà un mot très important. De même, le problème primordial des étudiants, à l'école secondaire et à l'université est le suivant: quel genre de travail m'intéresse et comment dois-je m'y prendre pour l'obtenir? Il doit y avoir une recherche d'emploi. Un apprentissage? Des expériences d'emploi non payées vécues par ceux qui sont à la recherche d'un emploi. Le monsieur qui a adressé la parole avant moi s'est accaparé un peu de mon effet, sans doute, mais je n'insisterai pas trop là-dessus.

Au sujet de la recherche d'emploi et de l'apprentissage, je crois qu'en consacrant des soirées, des fins de semaine, des étés et des périodes d'étude prévues à observer, être formé, à faire

[Text]

unpaid tryout of jobs, I feel that expenses should be paid in the form of grants from the government. The result would be from both of these, that the employer would know that he has a potential staff for future openings and the staff would know that they have somewhere to go instead of the humiliation of going around begging for jobs. I think this is very important.

• 1545

This plan would be workable for both commerce and industry. By commerce, primarily for university and high school graduates, business management, commerce banking law, secretarial, accountancy, geology and sales. For industry, the pulp mills, mines, carpentry shops, construction, et cetera, furniture making, mechanics, et cetera, which would be primarily for high school students and, of course, for both of these categories we must include the civil service.

With this training or sampling of work, on-the-job training plus general university or highschool education, many new ideas and new job ideas can materialize from both students and employers, fresh, vibrant, new blood. First, lectures at school or on campus by teaching staff to arouse initial interest, followed by lectures by staffs from the companies concerned, concerned enough to become involved. The setting up of a system would require an over-all co-ordinator and two supervisors who would, of course, be outside workers. The co-ordinator would personally visit employers and organizations with government approval and blessing within a try-out province. The supervisors would then need to be set up in all viable provinces each with two staff who after instruction and training from the chief co-ordinator become deputy co-ordinators and in turn be responsible for the initial contacting of employers and organizations in their own province, and so on.

Unions would need to be contacted, consulted, and their approval obtained to prevent opposition to the "no pay for training" periods.

In sales fields there are such organizations as insurance companies, real estate, mutual fund companies, where the initial training is identical for whichever company a person may join. This would prevent untrained persons dealing with the public. Training schools could therefore be set up in the larger cities for this purpose and the training given jointly by the various companies. It would ensure that the public always were being attended to by persons knowing their business. I know at the present time this does not always apply.

Expenses should be paid for attending these courses, plus an allowance which would need to be held over and paid only when the job is commenced, but not paid if the student should drop out or fail the final test.

[Translation]

des essais et à décider—les expériences d'emploi n'étant pas payées je pense que les dépenses devraient être payées par le gouvernement sous forme de subventions. Il en résulterait pour les deux parties, que l'employeur saurait qu'il dispose d'employés possibles pour les postes à combler dans le futur et le personnel saurait qu'il a quelqu'un à qui s'adresser au lieu de devoir subir l'humiliation de quêter un emploi. Je crois que c'est très important.

Ce plan serait possible à la fois pour le secteur commercial et le secteur industriel. Pour le secteur commercial, essentiellement pour les diplômés des universités et des écoles secondaires, la gestion des entreprises, le droit bancaire commercial, le secrétariat, la comptabilité, la géologie et les ventes. Pour le secteur industriel, les pâtes et papiers, les mines, les ateliers de menuiserie, la construction, etc., la fabrication de meubles, la mécanique, etc., qui s'adresseraient essentiellement aux étudiants des écoles secondaires et évidemment, ces deux secteurs doivent englober la fonction publique.

Avec cette formation ou échantillonnage du travail, la formation sur le tas en plus de la formation universitaire ou secondaire permet de concrétiser un grand nombre de nouvelles idées en matière d'emploi à la fois pour les étudiants et pour les employeurs: ce sont des idées fraîches, palpitantes, du sang nouveau. D'abord, des conférences à l'école, sur le campus en enseignant au personnel comment stimuler l'intérêt déjà suscité par les conférences données par des représentants d'entreprises intéressées, assez pour s'engager. La mise en place d'un système exigerait le travail d'un coordonnateur général et de deux surveillants qui seraient évidemment, de l'extérieur. Le coordonnateur rendrait personnellement visite aux employeurs et aux organisations avec le consentement et l'encouragement du gouvernement dans une province à titre d'essai. Il faudrait ensuite créer des postes de surveillants dans toutes les provinces envisagées, chacun aidé de deux personnes qui, après avoir été instruits et formés par le coordonnateur général, deviendraient des coordonnateurs adjoints, et à leur tour, seraient chargés du contact initial avec les employeurs et les organisations dans leur propre province, et ainsi de suite.

Il faudrait communiquer avec les syndicats, les consulter et obtenir leur approbation pour éviter tout opposition aux périodes de «formation sans paye».

Dans le domaine des ventes, on trouve des organismes comme les compagnies d'assurance, d'immeuble, de fonds mutuels, où la formation initiale est identique peu importe la compagnie pour laquelle la personne travaille. Cela éviterait que des personnes sans formation fassent affaire avec le public. Ainsi, les écoles de formation pourraient être créées à cette fin dans les grandes villes et la formation assurée par les différentes entreprises. On s'assurerait ainsi que le public serait toujours servi par des personnes compétentes. Je sais qu'à l'heure actuelle ce n'est pas toujours le cas.

On paierait les dépenses pour assister à ces cours, ainsi qu'une allocation qui devrait être retenue et payée uniquement lorsque l'emploi serait commencé, mais ne serait pas payée si l'étudiant devait abandonner ou échouer l'examen final.

[Texte]

In all facets of this program there could be further allocations of moneys contributed by the government and the employers to be paid to the recruit only when the recruit has completed at least one month's work.

Each industry and business, as well as the government, would need to prepare pamphlets for initial distribution. Coverage of the plan would also need to be widely undertaken through the media. I have tried this out in some fields myself and found that it does work. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Facer.

No questions?

Mr. Marceau: It is quite clear.

The Chairman: I would agree with my colleague. I think you have addressed some previous testimony which we have received as a group about what very high unemployment rates do to young people. One of the consequences of the kind of unemployment rates which have existed for quite a few years now is that the opportunities to try jobs on a short-term basis are relatively nonexistent compared to the early fifties, for instance, when I was in that position in my life.

• 1550

Mr. Facer: While they are at school, and this should be really part of their school training, I feel. It could be embodied into their school training, provided we had the co-operation of prospective employers. It should not necessarily be left to the schooling staff. They cannot be expected to be experts in every field.

The Chairman: You are really talking about a kind of community network of employers who will commit a part of their resources in return for some voluntary labour to simply give young people access to a bit of job experience so they would learn a bit about what it is like to be an employee. They would have a chance to experience a variety of tasks that might enable them to make a more solid career choice.

Mr. Facer: Right.

The Chairman: That is something I think is of concern to the committee because of previous testimony. I thank you for it.

Mr. Facer: Getting people to the job is important. The jobs are there, but they do not necessarily know where to go to get them. Young people do not want to go down on their hands and knees and beg for jobs, when perhaps around the corner there is a job that might suit them admirably but which perhaps they had not thought of trying. As I say, I have had experience of this to a degree.

In 1956 when there was a great influx of immigrants to Canada, I organized a welcoming committee in Edmonton and we met three to four thousand people from the plains and we found them homes and we found them jobs, through having a committee going around talking to employers to find out what jobs were available. We were able to funnel them into the right places instead of previously as had been the case. They were

[Traduction]

Pour tous les aspects du programme, on pourrait prévoir d'autres allocations ou sommes d'argent versées par le gouvernement et les employeurs à payer aux recrues uniquement après un mois de travail au moins.

Chaque industrie et entreprise, ainsi que le gouvernement, devrait préparer des dépliant à distribuer au début. En outre, il faudrait s'assurer que les média diffusent l'existence du projet sur une grande échelle. J'en ai moi-même fait l'expérience dans certains domaines et j'ai découvert qu'il s'agit en effet, d'un moyen efficace. Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Facer.

Pas de questions?

M. Marceau: C'est très clair.

Le président: Je suis d'accord avec mon collègue. Je pense que vous avez adressé un témoignage au nom d'un groupe au sujet de l'effet du taux très élevé de chômage chez les jeunes. Une des conséquences du genre de taux de chômage auxquels on assiste depuis quelques années, c'est que les possibilités de prendre des emplois à l'essai à court terme sont relativement inexistantes comparativement au début des années cinquante, par exemple, lorsque j'étais moi-même à ce stage de ma vie.

M. Facer: Lorsqu'ils sont encore à l'école, et cela devrait réellement faire partie de leur formation scolaire, à mon avis. Ça pourrait être intégré à leur formation scolaire, à condition d'obtenir la coopération des employeurs éventuels. Cela ne devrait pas nécessairement être confié au personnel enseignant. On ne peut pas exiger d'eux qu'ils soient des experts dans tous les domaines.

Le président: En réalité, vous parlez d'un réseau communautaire d'employeurs qui engageraient une partie de leurs ressources en échange de certain travail bénévole pour tout simplement donner aux jeunes accès à un peu d'expérience au travail, pour qu'ils apprennent un peu ce que c'est qu'être un employé. Ils auraient l'occasion de faire l'expérience d'une diversité de tâches qui pourraient leur permettre de faire un choix de carrière plus judicieux.

M. Facer: C'est cela.

Le président: Voilà quelque chose qui intéresse le Comité à mon avis, à cause du témoignage précédent. Je vous en remercie.

M. Facer: C'est important de diriger les gens aux emplois. Les emplois sont là, mais les gens ne savent pas nécessairement à qui s'adresser pour les obtenir. Les gens ne veulent pas s'humilier et quêter des emplois, alors qu'il existe peut-être tout près un emploi qui leur convienne admirablement, mais auquel ils n'avaient tout simplement pas pensé. Comme je le disais, j'en ai une certaine expérience.

En 1956, lorsqu'un grand nombre d'immigrants sont venus au Canada, j'ai organisé un comité d'accueil à Edmonton et nous avons rencontré de trois à quatre mille personnes des plaines et nous leur avons trouvé des logis et des emplois, du fait que notre comité s'affairait à communiquer avec les employeurs pour connaître les emplois disponibles. Nous avons pu les diriger dans les endroits appropriés au contraire de

[Text]

sitting there in immigration hall waiting for somebody to come and say: do you want a job? We took them to the jobs and we would take these people to the jobs now, these students and we would take the jobs to the students. I think this is very important.

Having grandchildren of my own up to age 21 years, I know how difficult it is for some of them to make up their minds which way they want to go. I have one at university at the moment who started off to be a doctor, was then going to be a lawyer, was then going to be a geologist, and is now going into computer science.

An hon. Member: He picked the right field.

Mr. Facer: Maybe, I do not know.

Mr. Marceau: So you mean that the training or the experience on the job is as important in the creation as the education itself.

Mr. Facer: I think so. I think it is part of it. I do not think it should be separated. I think it should be part of it. If somebody wants to be a mechanic, he should be given that opportunity of going and working an afternoon in a mechanic's shop or a carpentry shop. But the unions, of course, the people would have to have their agreement on this sort of thing.

Mr. Marceau: And the companies should collaborate with this.

Mr. Facer: Of course.

Mr. Marceau: Do you think the government should oblige a company to accept your program?

Mr. Facer: No, but I do feel that if it was put by this co-ordinator properly to the company, this company would be prepared to pay a certain degree of expenses if the government paid a degree of expenses at the same time. There is an old expression: there is no taste in nothing. A person is not going to go and get this training and go in the evenings and weekends for nothing. But if he is just given expenses, and I have tried this out myself by running training schools in the evenings and giving expenses, people will come. But it is necessary to hold back some of that money until they are actually on the job. Otherwise it is just another way of getting welfare.

Mr. Marceau: Who should choose the company? The students? Or should the company choose the student?

Who should choose the student and who should choose the job, the student or the company?

• 1555

Mr. Facer: In the first place, the preliminary introduction to any type of this work would be through the medium of the school teacher, the principals, et cetera, followed by representatives from the company. It would then be up to the student to say whether he wishes to attend that class. Does he wish to attend that class? He may have quite a flair for becoming a mortician and then after listening to a mortician

[Translation]

l'expérience qu'on en avait déjà eu. Ils étaient assis là dans le couloir du bureau de l'immigration en attente de quelqu'un qui viendrait leur demander s'ils aimeraient un emploi. Nous leur avons indiqué des emplois et nous ferions la même chose avec ces étudiants aujourd'hui et nous leur ferions connaître les emplois existants. Je pense que c'est très important.

J'ai moi-même des petits-enfants âgés jusqu'à 21 ans et je sais à quel point il est difficile pour eux de fixer des choix de carrière. L'un d'eux est à l'université présentement, qui a d'abord commencé ses études en médecine, puis s'est réorienté en droit, puis en géologie, et maintenant il étudie les sciences informatiques.

Une voix: Il a fait un bon choix.

M. Facer: Peut-être, je ne sais pas.

M. Marceau: Alors vous voulez dire que la formation ou l'expérience sur le tas est aussi importante que l'éducation elle-même.

M. Facer: Je le pense. Je crois qu'elle en fait partie. A mon avis, il ne faudrait pas séparer les deux. Si quelqu'un souhaite devenir mécanicien, on devrait lui donner la chance de travailler un après-midi dans un atelier de mécanique ou un atelier de menuiserie. Évidemment, il faudrait obtenir le consentement des syndicats pour procéder à ce genre d'initiative.

M. Marceau: Et les entreprises devraient y apporter leur collaboration.

M. Facer: Évidemment.

M. Marceau: Pensez-vous que le gouvernement devrait obliger une compagnie à accepter votre programme?

M. Facer: Non, mais je pense que si le coordonnateur le présentait de façon appropriée à l'entreprise, celle-ci serait disposée à payer les dépenses dans une certaine mesure si le gouvernement payait aussi sa part des dépenses. Il y a une vieille expression, qui dit qu'on a rien pour rien. Une personne ne va pas aller chercher cette formation et consacrer ses soirées et ses fins de semaine pour rien. Mais, si on lui paie ses dépenses, et j'en ai fait moi-même l'expérience en dirigeant des écoles de formation du soir et en payant les dépenses, elle viendra. Par contre, il faut retenir une partie de cet argent jusqu'à ce que la personne occupe effectivement l'emploi. Autrement, ce n'est qu'une autre manière d'obtenir des allocations de bien-être social.

M. Marceau: Qui devrait déterminer le choix de la compagnie? Les étudiants? Ou est-ce la compagnie qui devrait choisir l'étudiant?

Qui devrait choisir l'étudiant et qui devrait choisir l'emploi, l'étudiant ou la compagnie?

M. Facer: D'abord, l'introduction préliminaire à tout travail de ce genre devrait se faire par l'intermédiaire du professeur, du principal, etc., suivis des représentants d'entreprises. Il incomberait ensuite à l'étudiant de dire s'il désire assister à ce cours. Désire-t-il assister à ce cours? Il peut avoir une ambition assez nette de devenir embaumeur, et après avoir écouté un embaumeur parler de son travail à deux reprises, peut-être

[Texte]

talking about his job on two occasions, he might be very happy not to attend any more. But I feel that it is interest which you have to arouse in these young people to get them interested enough to want to come along. You cannot drive people these days to make them work. You can only make them want to work.

I think this is what I am trying to bring out here and I think my plan would make them want to work in the sphere which they have had a chance to try out, perhaps banking, perhaps accountancy, perhaps law. I have a friend, a lawyer, who at the moment has a new girl in his office and what he says about her as a lawyer I will not repeat because he might get struck off. But on the other hand, if she had had some of this training prior to being engaged—sure he is getting some assistance in paying her from the government, but she could have had this training for a very small sum during her school years and been prepared for what she was coming up to. I think this is essential.

Mr. Marceau: Thank you.

Mr. Facer: As you are not going to offer me a cup of tea I shall go and buy my own. Thank you very much, and I appreciate the time you have given me.

The Chairman: Thank you, Mr. Facer.

I am informed by our technician that there is a problem in our recording system that may take up to five minutes to trace down and correct. So we will take a temporary adjournment. There is coffee at the back of the room. There may even be tea. I am not sure. But we will commence just as quickly as we have the problem solved.

• 1558

• 1601

The Chairman: I declare the meeting started again. Mr. Couch is our next witness, followed by Mr. Groves, Ms. Preston and Mr. Fraser in that order. If there is anyone else who would like to be heard and is not on the list, please let us know as soon as possible.

Mr. Couch, could you begin by stating your name and the organization that you represent?

Mr. Donald W. Couch (Executive Director, Academic Council of British Columbia): Mr. Chairman, my name is Don Couch and I am Executive Director of the Academic Council of British Columbia, which is a Crown agency associated with the Ministry of Education.

Mr. Chairman, I appreciate the recognition given to this major national and regional concern by the establishment of your task force and I welcome the opportunity to comment on the topic.

I bring to your attention, if you are not already aware, the fact that within this province there has been recently established a task force officially entitled A Task Force to Determine Technological Training Needs in British Columbia. In 1976 there was within this province a commission on vocational, technical and trade training in British Columbia. In prac-

[Traduction]

serait-il très heureux de n'y plus assister. Mais je pense que c'est l'intérêt qu'il faut susciter chez ces jeunes pour les inciter à vouloir chercher plus loin. Par les temps qui courent, il n'est pas possible d'inciter les gens au travail.

Je crois que c'est ce que j'essaie de mettre en lumière ici et je pense que mon plan leur donnerait le goût de travailler dans le secteur qu'ils auraient la chance d'expérimenter, que ce soit les banques, la comptabilité ou le droit. J'ai un ami avocat qui a présentement une nouvelle employée dans son étude et ce qu'il dit d'elle en tant qu'avocat, je ne le répéterai pas parce que je risque de me faire supprimer. Mais par contre, si elle avait pu avoir ce genre de formation avant d'être embauchée—c'est certain que le gouvernement paie une partie de son salaire, mais elle aurait pu obtenir cette formation pour peu d'argent lorsqu'elle fréquentait l'école et être préparée à ce qui l'attendait. Je pense que c'est essentiel.

M. Marceau: Merci.

M. Facer: Puisque vous ne m'offrez pas une tasse de thé, j'irai m'en acheter moi-même. Merci beaucoup et je vous suis reconnaissant du temps que vous m'avez accordé.

Le président: Merci, monsieur Facer.

Notre technicien m'informe que notre système d'enregistrement fait des siennes et qu'il faudra compter peut-être cinq minutes à dépister le problème et à le corriger. Alors nous levons temporairement la séance. Il y a du café à l'arrière de la salle. Peut-être y a-t-il du thé. Je n'en suis pas certain. Mais nous reprendrons aussitôt que le problème sera réglé.

Le président: Je déclare la séance ouverte à nouveau. M. Couch est notre témoin suivant, suivi de M. Groves, M^{me} Preston et M. Fraser, dans cet ordre. Si quelqu'un d'autre aimerait être entendu dont le nom ne figure pas sur la liste, veuillez nous le faire savoir le plus tôt possible.

M. Couch, pourriez-vous commencer en donnant votre nom ainsi que celui de l'organisation que vous représentez?

M. Donald W. Couch (directeur administratif, Academic Council of British Columbia): Monsieur le président, je me nomme Don Couch et je suis directeur administratif du Academic Council of British Columbia, une société de la Couronne associée au ministère de l'Éducation.

Monsieur le président, je suis heureux de la création de votre groupe de travail suscitée par cette grande occupation nationale et régionale, et je vous suis reconnaissant de l'occasion qui m'est donnée de faire des commentaires sur le sujet.

J'attire votre attention, si vous ne le savez pas déjà, sur le fait qu'on a créé récemment dans cette province un groupe de travail dont le nom officiel est A Task Force to Determine Technological Training Needs in British Columbia. En 1976, il y avait dans cette province une commission sur la formation professionnelle, technique et commerciale en Colombie-Britan-

[Text]

tice that commission considered only vocational training and produced what is known in this province as the Goard Report. Also, last year there was another provincial task force which studied and reviewed the areas of pre-apprentice and pre-employment vocational training.

This presentation is given by me, I think officially in my individual capacity, primarily because my employers have not had time to review the presentation. I am not sure that I have had full time to review it either, frankly. But they have authorized my attending and speaking on their behalf to you.

It is inevitable that my principal interest in the topic then stems from my responsibilities to the Academic Council and much of what I have to say relates to those responsibilities.

A brief word or two about the Academic Council. It was established in 1977 under the Colleges and Institutes Act. The council itself was formed in 1978, so it has been operating for only two years. As I indicated earlier, it is a Crown corporation.

The responsibilities of the council are first to recommend to the Minister of Education the funds which we consider are required for specific education and training purposes. Secondly, they are to allocate funds as received from the Minister of Education to 14, soon to be 15, colleges in the province and five of the six institutes within the province.

• 1605

In terms of programs, we have responsibility for all the academic programs, first two years university transfer, 90 per cent of the career technical programs, most of those being two-year programs, and some vocational, about 30 per cent of the vocational programs, especially those in the areas of business and health. In doing this we have a concern for funding both ongoing and new programs and therefore we are particularly concerned with the direction and development of program growth.

I expect that during your hearings you will hear from university representatives. You will discuss opportunities in professional areas and highly qualified, as they term it, manpower needs. So I do not intend to discuss this. Already you have heard from industry representatives here and I am sure you will from labour councils and union representatives on vocational training. Therefore, I would like to concentrate on the higher skill aspect of your terms of reference and to us that means technical, technological—sometimes we use the term here, careers. I will have to use the terms fairly freely, although generally what we mean by those terms is that technical programs require one year of training; technological, two years, and increasingly more in this province; and careers is the all-encompassing term.

[Translation]

nique. En fait, cette commission ne s'est penchée que sur les besoins professionnels et a publié ce qu'on appelle dans cette province le Goard Report. L'année dernière également on avait un autre groupe de travail provincial chargé d'étudier et de passer en revue les domaines de l'apprentissage préalable et de la formation professionnelle avant l'emploi.

Cette présentation, je la fais officiellement en mon nom personnel seulement, essentiellement parce que mon employeur n'a pas eu le temps de la réviser. Bien franchement, je ne suis pas certain d'avoir eu le temps de repasser moi-même cette présentation. Mais on m'a autorisé à venir et à vous parler en leur nom.

Inévitablement mon intérêt principal dans cette question découle de mes responsabilités envers le Academic Council et une grande partie des remarques que je veux faire porte sur ces responsabilités.

Quelques mots sur le Academic Council. Il a été créé en 1977 en vertu de la Loi sur les Collèges et les Instituts (Colleges and Institutes Act). Le Conseil lui-même a été formé en 1978, soit depuis deux ans seulement. Comme je l'ai dit plus tôt, il s'agit d'une société de la Couronne.

Les responsabilités du Conseil consistent d'abord à recommander au Ministre de l'Éducation d'autoriser les fonds que nous jugeons nécessaires à des fins spécifiques en matière d'éducation et de formation. Deuxièmement, il doit attribuer les fonds reçus du Ministre de l'Éducation aux 14, bientôt 15, collèges dans la province et à cinq des six instituts dans la province.

En termes de programmes académiques, les deux premières années, le transfert dans les universités, 90 pour cent des programmes techniques de carrières dont la plupart sont des programmes de deux ans, ainsi que certains programmes professionnels, soit 30 pour cent de ces programmes, tout spécialement ceux qui relèvent des secteurs des affaires et de la santé. En ce faisant, nous sommes intéressés à financer à la fois les programmes existants et nouveaux et en conséquence nous sommes particulièrement intéressés à la question de l'expansion en matière d'orientation et de perfectionnement des programmes.

Je compte que durant vos audiences, vous aurez l'occasion d'entendre des représentants des universités. Vous échangerez sur les domaines professionnels et ce qu'ils appellent les besoins en main-d'œuvre hautement qualifiée. C'est pourquoi je n'ai pas l'intention d'en parler ici. Vous avez déjà entendu des représentants des industries et je suis sûr que vous entendrez également des représentants des conseils du travail et des syndicats sur le sujet de la formation professionnelle. En conséquence, j'aimerais concentrer mes propos sur la main-d'œuvre hautement qualifiée conformément aux attributions de ce Comité, et pour nous, cela signifie comme nous les appelons ici quelquefois, les carrières, techniques et technologiques. Je devrai employer la terminologie de façon assez générale, bien que habituellement, cette terminologie renvoie aux programmes techniques exigeant une année de formation; technologie, deux ans et de plus en plus dans cette province; et

[Texte]

The points I would like to comment on during the presentation are as follows. First I would like to comment on the higher skilled occupations and the associated training programs, particularly with the emphasis, as I indicated earlier, on career technical programs, and mention some of the problems we have encountered in analysis, in definition, and in the availability of information. I would like to do this with a brief review of the B.C. situation with some reference, just a very fleeting one, to health occupations and associated training.

Secondly, I would like to comment briefly on the broader perspective, one which I think has to be regarded as truly a national concern, relating to the changing nature of society, the whole group of things that go with expressions such as "post-industrial society", "change" "innovation" and "technology". In this instance I would like to refer briefly again to business related occupations, which are a concern of ours.

Thirdly, I would like to comment briefly on the matter of institutional and industrial training, with some reference to the Canada Manpower Training Program, but especially to make some comment about matters such as job creation, research and development and the role of the federal government in that, the focus here to be on the technological skill training.

Then I would like to conclude with some brief comments on education's role in the demand and supply equations of occupational opportunities and training.

First, on higher skill occupations, we are concerned with employing people coming from career technical programs and courses. Very briefly, to give you some idea of the extent of this within this province—I will try to keep the figures to a minimum but just a quick review of patterns of enrolment within the colleges and institutes in this province. This is based on a head count, full-time and part-time enrolments, not registrants and other ways of measuring. I am dealing here with academic programs, career technical programs and vocational.

• 1610

The first point is that the total academic enrolment as a share of the total training within the province has declined from 60 per cent down to about 51 per cent. The actual numbers have declined only in the academic programs in the colleges. They have not declined in the universities. They have actually been increasing but the share of the total has been declining. We have also had reports in recent weeks that the enrolment for this current year actually has gone up in a number of institutions.

Secondly, the vocational program enrolment is about 25 per cent of the total post-secondary enrolment and that certainly

[Traduction]

le mot carrière englobe toutes les années qu'une personne consacre à sa profession.

Les points que j'aimerais élaborer dans ma présentation sont les suivants. Premièrement, j'aimerais parler des emplois exigeant plus de spécialisation et les programmes de formation connexe, en insistant tout particulièrement, comme je l'ai déjà mentionné, sur les programmes de carrières techniques, et énumérer certains problèmes que nous connaissons en matière d'analyse, de définition et de disponibilité de l'information. Pour ce faire, j'aimerais passer en revue brièvement la situation en C.-B. tout en abordant bien en surface, les postes liés au secteur de la santé et la formation connexe à des postes.

Deuxièmement, j'aimerais parler brièvement sur une échelle plus vaste, une chose qui à mon avis devrait constituer un intérêt véritablement national, concernant la nature changeante de notre société, toutes ces choses liées aux expressions comme «société post industrielle», «changement» «innovation» et «technologie». À ce sujet, j'aimerais me reporter brièvement encore une fois aux postes liés au monde des affaires, et qui nous intéressent.

Troisièmement, j'aimerais aborder brièvement la question de la formation institutionnelle et industrielle en rapport avec le Programme de formation de Main-d'œuvre Canada, mais j'aimerais spécialement aborder des sujets comme la création d'emplois, la recherche et le développement ainsi que le rôle que le gouvernement fédéral y joue, en insistant ici sur la formation technologique.

Enfin, j'aimerais conclure par certains commentaires brefs sur le rôle de l'éducation dans l'offre et la demande en matière d'emplois et de formation professionnelle.

Tout d'abord, au sujet des postes dits hautement qualifiés, nous sommes intéressés à employer des personnes ayant participé à des programmes et des cours techniques de carrière. Très brièvement, pour vous en donner une idée dans cette province—je m'efforcerai de m'en tenir au minimum en matière de statistiques, seulement un bref compte-rendu des inscriptions dans les collèges et les instituts dans cette province. Ces chiffres sont basés sur les présences, les inscriptions à temps-plein et à temps-partiel, et non pas les inscrits et autres méthodes de calcul. Je parle ici des programmes académiques, des programmes techniques de carrière et des programmes professionnels.

Le premier point, c'est que le nombre total des inscriptions académiques, comme partie de l'ensemble de la formation dans la province est passé de 60 pour cent à environ 51 pour cent. Cette diminution vaut en réalité uniquement pour les programmes académiques dans les collèges. Le nombre n'a pas diminué dans les universités. En fait, les inscriptions y ont augmenté, mais c'est l'ensemble du nombre qui a diminué. En outre, on nous a informés ces dernières semaines que le nombre des inscriptions pour l'année en cours a augmenté dans un certain nombre d'établissements.

Deuxièmement, le nombre des inscriptions aux programmes professionnels représente environ 25 pour cent du total des

[Text]

has been increasing. It is the sector which has shown the greatest increase in the last three or four years.

Thirdly, the career technical area is about 21 per cent. It is actually higher in the colleges than the academic enrolments within the colleges.

Fourthly, the colleges themselves and their share of the total post-secondary enrolment has increased from 58 per cent to 64 per cent in the latest figures available, a year ago, 1979.

I have a note here about the funding. The level of funding, of course, does not follow the same pattern for reasons which I think can be explained quite adequately. One is because of the demand. The response tends to have been in reply to the demand for programs, both from individuals and from industry and business and from society, and also because of the difference in relative costs of mounting such programs. However, the pattern is fairly clear in terms of provincial funding that the rate of change is higher towards college and occupational oriented programs, whether they be vocational or career technical.

There is one thing I would like to comment on because there was earlier reference in the hearing to the matter of people not completing programs of training. We try to keep fairly close track of the number of students enrolled in the programs and the number who complete them. There are certainly a number of differences there. Just to give you an example or two, business management areas have the highest enrolments but do not have the highest graduations and completions. The reason, we are pretty easily convinced in terms of figures supplied to us, is because those people get jobs. That being the principal function of such programs, we find that an acceptable explanation.

There are others. For instance, data processing is another one where the number of completions makes it much lower down the rank order of programs than it does in initial enrolments. Again, from what we can get from the institutions supplying those courses, that is because students in those programs are able to get jobs before completion.

Now I move to the other side of the equation, and that is the occupational needs and the matter of occupational forecasting. We regularly receive requests for new programs and we also review existing programs and the first question practically always is: what is the story in terms of job availability? Federal sources that we refer to or are not able to refer to—first of all COFOR, the Canadian Occupational Forecasting Program, the five-year projection which was done for 1974 and 1982, did not include occupations which required post-secondary education. We hope that federal research work and analysis that goes forward in this area, and we hope that it would notwithstanding the problems that I realize exist, would attempt to provide some data on post-secondary education oriented occupations.

[Translation]

inscriptions post secondaires, et il y a certainement là aussi une augmentation. C'est le secteur qui a connu l'augmentation la plus importante depuis trois ou quatre ans.

Troisièmement, le secteur technique de carrière compte pour environ 21 pour cent. En fait, il est plus élevé dans les collèges que les inscriptions académiques dans les collèges.

Quatrièmement, les collèges eux-mêmes et leur part du total des inscriptions post secondaires est passé de 58 pour cent à 64 pour cent selon les dernières statistiques, l'an dernier en 1979.

J'ai ici une note sur le financement. Le niveau de financement évidemment, ne suit pas la même courbe pour des raisons qui s'expliquent assez bien je crois. Une des raisons a trait à la demande. La création de programmes a tendance à suivre la demande, à la fois de particuliers de l'industrie, du monde des affaires et de la société, et aussi à cause de la différence dans le coût relatif de mise sur pied de ces programmes. Cependant, l'orientation du financement provincial est assez claire en ce que le taux de changement est plus élevé pour les programmes axés sur le secteur collégial et professionnel, qu'il s'agisse de programmes professionnels ou techniques de carrière.

Il y a une chose sur laquelle j'aimerais faire des commentaires, vu qu'on a parlé plus tôt durant les audiences de la question des personnes ne terminant pas leur programme de formation. Nous nous efforçons de surveiller d'assez près le nombre des étudiants inscrits aux programmes et le nombre de ceux qui les complètent. Il y a certainement un écart entre les deux. Pour vous donner un exemple ou deux, les secteurs de la gestion des affaires comptent le plus grand nombre d'inscriptions, mais nous n'y constatons pas cette même proportion en terme d'obtention de diplôme et d'achèvement de cours. La raison en est, et les chiffres qui nous sont fournis nous en convainquent assez aisément, que ces personnes obtiennent un emploi. Cela étant le but principal du programme, nous jugeons que c'est une explication acceptable.

Il y en a d'autres. Par exemple, le traitement des données est un autre secteur où le nombre de personnes ayant terminé le programme est bien moindre que le nombre initial des inscriptions. Ici encore, d'après l'information qui nous est fournie par les établissements qui offrent ces cours, cela est attribuable au fait que les étudiants inscrits à ces programmes parviennent à se trouver un emploi avant la fin du cours.

Je passe maintenant à l'autre côté de la médaille, soit les besoins professionnels et la question des prévisions dans ce domaine. Nous recevons régulièrement des demandes pour la création de nouveaux programmes et nous étudions également ceux qui existent déjà; la question en fait est presque toujours la même: qu'en est-il en termes de disponibilité d'emplois. Les sources fédérales auxquelles nous nous adressons ne peuvent pas toujours se reporter—d'abord le Programme canadien des prévisions en matière de professions, une projection sur cinq ans faite en 1974 et prévue pour 1982, ne comprenait pas les occupations exigeant une formation postsecondaire. Nous espérons que le travail de recherche et les analyses fédérales en cours dans ce secteur, et nous espérons, malgré les problèmes dont nous reconnaissons l'existence, qu'ils s'efforceront de fournir certaines données sur les occupations nécessitant des études postsecondaires.

[Texte]

• 1615

Secondly, on a shorter term basis, we do use material from FOIL, Forward Occupational Imbalance Listing, with a two-year forecast, and we find that a lot of that information has certainly been improving recently and is being quite helpful, though its principal purpose as we understand it is for counselling rather than manpower forecasting.

We do run into some problems in that and it relates to the CCDO, the Canadian Classification of Dictionary of Occupations. We do run into difficulty in a breakdown into technology groups and any work that could be done on that would certainly be appreciated.

Another source of information from federal sources that we have used is a publication that came out up until the end of the last fiscal year called *Job Opportunities* which was a weekly publication listing job opportunities for this province and the Yukon. That has been replaced by something called the *National Job Bank Inventory*. Frankly we find that a bit more difficult to handle because it is a national publication and it requires a lot more work in terms of ploughing through it to see which occupations relate more directly to people who albeit may move across the country but most of them do stay, I think, in this area of the country.

I should mention also in passing that we do have other sources of information on this. Each college, for instance, has a local advisory committee for each program area which has representatives of industry and business. We also have provincial advisory committees for the various sectors and they contain representatives from various industries and so on, potential employers.

One item that has come to our attention is that an analysis of the British Columbia labour force has shown us that the proportion which has post-secondary education levels has been fairly static for the last three or four years, and that causes us some concern. In particular, the largest sector that seems to have shown a drop is that which is described as "post-secondary diploma" which, I think, relates quite closely to college and institute programs, one or two years. Specifically, the figures we have which originally came from Statistics Canada indicate that that group has gone down from 158,000 in 1975 to 128,000 in 1978. That is a reduction of 30,000 people in that category and a 19 per cent drop.

I would just like to read two brief quotations from the report on this. I think they indicate some of the things that have happened and some of the concerns in this province, perhaps in response to that. I am quoting from the provincial labour research bulletin of March, 1979:

The rapid absolute and relative decline in this latter group...

[Traduction]

Deuxièmement, à plus courte échéance, nous nous servons de données fournies par le LADP, Liste Anticipative des Déséquilibres dans les Professions avec des prévisions sur deux ans, et nous sommes d'avis qu'une grande partie de cette information s'est certainement améliorée récemment, et nous est particulièrement utile, même si son principal objectif semble axé sur l'orientation plutôt que sur les prévisions en matière de main-d'œuvre.

Il nous arrive d'avoir des problèmes à ce sujet et ils sont attribuables à la CCDP, la Classification canadienne des descriptions des professions. La difficulté porte sur la répartition en groupes technologiques et nous serions reconnaissants de tout travail qui pourrait être fait pour améliorer cette situation.

Une autre source d'information fédérale est une publication qu'on a eue jusqu'à la fin de la dernière année financière appelée *Perspectives d'emplois*. Il s'agissait d'une publication hebdomadaire des emplois ouverts dans cette province et au Yukon. Elle a été remplacée par ce qu'on appelle le *Fichier de la Banque Nationale d'Emplois*. Bien franchement nous la trouvons un peu difficile à consulter du fait qu'il s'agit d'une publication nationale et qu'il faut y mettre beaucoup plus de recherche pour découvrir quelles occupations intéressent plus directement les gens disposés à se déplacer d'un bout à l'autre du pays, mais je pense que la plupart demeurent dans cette région du pays.

Je devrais aussi mentionner en passant que nous disposons d'autres sources d'information à ce sujet. Par exemple, chaque collège est doté d'un comité consultatif local pour chaque secteur de programme avec des représentants du domaine industriel et du monde des affaires. En outre, nous avons des comités consultatifs provinciaux pour les différents secteurs et ils sont aussi formés de représentants des diverses industries, et ainsi de suite, des employeurs éventuels.

Un des points qui retiennent notre attention, c'est qu'une analyse de la main-d'œuvre en Colombie-Britannique nous indique que la proportion de gens ayant reçu une formation postsecondaire est passablement statique depuis trois ou quatre ans, et cela nous préoccupe quelque peu. En particulier, le secteur où la diminution semble la plus importante est celui qu'on décrit comme diplôme postsecondaire, et qui, je crois, est lié d'assez près aux programmes collégiaux et institutionnels d'un ou deux ans. Plus précisément, les chiffres que nous possédons et qui nous viennent de Statistique Canada, indiquent que ce groupe est passé de 158,000 en 1975 à 128,000 en 1978. Cela représente une diminution de 30,000 personnes dans cette catégorie, soit 19 pour cent.

J'aimerais seulement vous lire deux courts extraits du rapport à ce sujet. Je crois qu'ils soulignent certains événements et certaines préoccupations dans cette province, sans doute en réaction à cela. Mes extraits sont tirés du bulletin provincial de recherche sur le travail de mars 1979, et je cite:

La diminution rapide, absolue et relative dans ce dernier groupe,

[Text]

That is the post-secondary diploma group.

... could imply a disturbing loss of qualified manpower since this group would include many persons with high levels of technical or vocational training.

And then further on, continuing, there is another quotation:

The fact that interprovincial movers ...

There is a reference here to migration.

... to British Columbia have apparently lower educational qualifications may reflect the types of opportunities available in this province. Research and professional positions have historically been concentrated in central Canada whilst growth in B.C. has been largely in technical trades and service-oriented occupations.

On another scale, of course, that pattern is repeated within this province. We did an analysis for instance, of registered technologists in the province. We find that 62 per cent of them are in the lower mainland area of this province, which is where 60 per cent of the labour force is but less than 50 per cent of the population. So it is not an even distribution and I do not think it ever will be.

• 1620

However, since 1978 British Columbia has responded to this concern about the educational levels of its working force, and the provincial government has come up with programs such as the Research Secretariat, the Science Council of British Columbia, Discovery Parks, and a number of other things going on in there.

Now I could briefly round off this section of my presentation with a reference to health occupations, because it illustrates some of the problems we have encountered in trying to match what seem to be demands with the supply, presumably coming from training programs.

Using the CCDO group codes categories, the health category 31 is the most rapidly growing labour force sector in British Columbia. It is not the largest, but it is the most rapidly growing. In the period 1971-76 the annual rate of growth was 7.8 per cent. We are estimating a rate of growth of about 5 per cent for the next five years, and this is about double that of the labour force generally.

The particular concern we have is in the nursing area, and during the past summer there was quite a lot of discussion, for instance, about the perceived shortages of nurses and problems associated with staffing in hospitals throughout the province. However, on close enquiry it becomes very difficult to pin down a specific number. Perhaps the best way I can describe it is simply to redo some advice that we have had from the Ministry of Health:

[Translation]

Il s'agit du groupe d'étudiants en vue d'un diplôme postsecondaire.

pourrait supposer une perte inquiétante de main-d'œuvre qualifiée puisque ce groupe engloberait un grand nombre de personnes possédant une formation technique ou professionnelle très poussée.

Et plus loin, on peut lire encore:

Le fait que les démenageurs interprovinciaux ...

On fait allusion ici à la migration.

en direction de la Colombie-Britannique possèdent apparemment une formation scolaire inférieure peut traduire le genre d'emplois ouverts dans cette province. L'histoire démontre que les postes de recherche et les postes professionnels sont concentrés dans les provinces centrales tandis que le développement en C.-B. vaut en grande partie pour les métiers techniques et les préoccupations axées sur les services.

Sur une autre échelle, évidemment, cette situation se répète à l'intérieur même de la province. Par exemple, nous avons effectué une analyse des techniciens inscrits dans la province. Nous avons découvert que 62 p. 100 d'entre eux demeurent au centre sud de la province, où est concentrée 60 p. 100 de la main-d'œuvre, mais moins de 50 p. 100 de la population. Il ne s'agit donc pas d'une répartition égale et à mon avis, elle ne le sera jamais.

Depuis 1978 cependant, la Colombie-Britannique a réagi à cette préoccupation concernant les niveaux de scolarité dans le monde du travail, et le gouvernement provincial a créé des programmes comme le Research Secretariat, le Science Council of British Columbia, Discovery Parks et un certain nombre d'autres projets.

J'aimerais maintenant terminer brièvement cette partie de mon exposé en abordant les occupations liées au domaine de la santé parce qu'elles illustrent certains des problèmes auxquels nous avons fait face pour coïncider ce qui semble être la demande avec l'offre, présumément, issue des programmes de formation.

A l'aide des catégories de codes de groupes figurant dans le CCDO, la catégorie n° 31 du groupe de la santé constitue le secteur de la main-d'œuvre qui connaît la croissance la plus rapide en Colombie-Britannique. Ce n'est pas la plus importante, mais c'est celle qui croît le plus rapidement. Durant la période de 1971 à 1976, le taux annuel de croissance a été de 7.8 p. 100.t. Nous prévoyons un taux de croissance d'environ 5 p. 100 pour les cinq prochaines années, ce qui représente le double de la croissance habituelle de la main-d'œuvre.

Nous sommes particulièrement préoccupés par le secteur des soins infirmiers, et l'été dernier on a beaucoup discuté par exemple, de la pénurie prévue d'infirmières et des problèmes liés à la dotation dans les hôpitaux à travers la province. Si on y regarde de plus près toutefois, il est très difficile de donner des chiffres précis. Sans doute la meilleure manière de le décrire serait de recouper un conseil que nous a donné le ministère de la Santé:

[Texte]

• 1630

A gradual increase in the numbers of persons enrolled in the basic nursing education programs in this province as well as increased emphasis on opportunity for clinical experience for these students should be considered as long-term options if warranted after appropriate need demand analyses.

I think that means that there is a need and that we should increase the number of programs. However, that is not the only area of need in this province and a lot of priority has been given to post-diploma nursing training programs. Again, the federal contribution in this area should be noted, that for people to be encouraged to take such programs has required participation by Canada Employment and Immigration through funding assistance, which is as follows: up to 40 per cent of salary replacement; 75 per cent of course fees, and 50 per cent of travel and lodging, and there are ongoing discussions as to the employer's contribution, whether it be the hospital or, through the hospital, the Ministry of Health.

The problem is that it is difficult, apparently, to get people to take such training programs without such assistance.

The Chairman: Mr. Couch.

Mr. Couch: Yes.

The Chairman: How long is your brief? I am looking at it and it looks quite lengthy. I am wondering whether or not there are parts of it that could be submitted to us in writing and then you could give us a summary of the essential things. I hate to interrupt you at this point, but we have four more witnesses to hear this afternoon; that is my dilemma, as chairman.

Mr. Couch: Yes, I appreciate the problem. I will skip a couple of sections; perhaps that is the easiest way to do it. I just have not had a chance to review it in the detail that I would like to.

The Chairman: Okay.

Mr. Couch: The second area was that of business occupations and technological changes. In particular, we have been regularly receiving proposals for training programs on word processing, microprocessor training programs, things such as this.

We find lacking, and it would help considerably, a medium-term view about three to five years, of just where that is headed. A quick review of the literature indicates that there are two really different points of view on what is going to happen in that area. But it is really important to us because it is the major training program area and we would appreciate some assistance in what is seen as national manpower needs in that particular area.

The next area is training in industry and institutions. My comment here, in essence, is that the institutions seem to have

[Traduction]

Une augmentation graduelle du nombre de personnes inscrites aux programmes élémentaires de formation en soins infirmiers dans cette province ainsi qu'un accent accru sur les occasions d'expérience pratique offertes à ces étudiants devraient être vus comme des options à long terme au besoin, après avoir effectué les analyses nécessaires de l'offre et de la demande.

Je crois que cela signifie qu'il y a un besoin et que nous devrions augmenter le nombre de programmes. Toutefois, ce n'est pas le seul secteur où on constate une demande dans cette province et on a accordé beaucoup d'importance aux programmes de formation post gradués en soins infirmiers. Ici encore, il faut noter la contribution fédérale dans ce domaine en ce que c'est Emploi et Immigration Canada qui a encouragé les gens à suivre ces programmes par son aide financière répartie comme suit: jusqu'à 40 p. 100 du salaire; 75 p. 100 des frais de scolarité et 50 p. 100 des frais de voyage et de séjour; en outre les discussions se poursuivent sur la contribution de l'employeur, qu'il s'agisse de l'hôpital, ou du ministère de la Santé par l'entremise de l'hôpital.

Le problème, c'est qu'apparemment il est difficile d'attirer les gens à suivre des programmes de formation sans leur offrir d'aide financière.

Le président: M. Couch.

M. Couch: Oui.

Le président: Votre mémoire est-il encore très long? A le voir, il semble passablement long. Je me demande si certaines parties ne pourraient pas nous être présentées par écrit et alors vous pourriez nous donner un résumé des éléments essentiels. Je suis désolé de vous interrompre, mais nous avons encore quatre autres témoins à entendre cet après-midi; c'est le dilemme qui se présente à moi en ma qualité de président.

M. Couch: Oui, je comprend le problème. Je vais sauter une couple de sections; c'est sans doute la meilleure façon de procéder. Je n'ai simplement pas eu l'occasion de repasser le mémoire comme j'aurais aimé le faire.

Le président: C'est bien.

M. Couch: Le deuxième secteur sur lequel porte mon exposé est celui des occupations liées au monde des affaires et l'évolution en matière de technologie. Plus particulièrement, nous recevons régulièrement des suggestions de programmes de formation en traitement des mots, microprocesseurs, et des choses du genre.

A notre avis, il devrait y avoir, ce qui n'existe pas, une perspective à moyen terme d'environ trois à cinq ans sur l'orientation de la situation. Si on passe rapidement en revue la documentation à ce sujet, on constate qu'il a véritablement deux points de vue différents dans ce secteur. Cela est vraiment important pour nous parce qu'il s'agit du secteur le plus important en matière de programmes de formation et nous aimerions recevoir une aide quelconque dans ce qu'on dit être la demande nationale en main-d'œuvre pour ce secteur bien précis.

Le prochain secteur que j'aborde est celui de la formation industrielle et institutionnelle. Ce que j'ai à dire, essentielle-

[Text]

been receiving quite a bit of implied criticism of what they are doing and I would like to indicate that those on the educational side of job training simply see it as meeting a perceived need. I think what we would suggest is that there is a place for both of them. I am not sure that I have seen too many suggestions that institutional training should be reduced. I believe that there is a very good liaison with the industries involved and that there is a very definite role for institutional training.

• 1635

Could I review just before closing then, Mr. Chairman, half a dozen federal projects that we have found useful.

First of all, in terms of occupational information, I referred to FOIL. We find that particularly useful for evaluating program proposals. If it could be improved, we would appreciate some work being done on COFOR, being brought up to date and including post-secondary education oriented occupations. The quicker turnaround information, such as employment opportunities, I have referred to.

Second, on the matter of student assistance, you have already had a presentation relating, in part, to counselling. We have, in this province, commenced development of the CHOICES program which originated federally with I am not sure whether it was Manpower or CEIC, and the expectation is that that program will be expanded both within the schools and within the colleges and institutes. In the area of student loan plans one thing that I hear, and I am not directly involved with that, is the concern of part-time students. The pattern is fairly clear that in the future there will be an increasing number of people taking training programs on a part-time basis, and if student assistance were oriented towards that it would be particularly helpful.

Third, in terms of medium-term forecasts, we try to use material from the Economic Council of Canada, the Science Council of Canada and two new developments, and we are not sure whether or not they will continue, the five-year economic projects—the ones associated with the budget of last December in Ottawa—and also the provincial ones. Those we find useful for indications of growth in the labour force participation rates and so on. In terms of technology which I will have to send you the details on subsequently, the new technology employment program would certainly receive positive response in this province. We find a number of parallels, of course, in the provincial programs in that.

On the Canada Manpower training program, I think we would hope that that would continue and perhaps broaden the types of programs that it would support.

Finally, speaking from the educational point of view, and with particular reference to job training for career technical

[Translation]

ment, c'est que les institutions semblent avoir été la cible d'une certaine critique indirecte sur ce qui s'y fait et j'aimerais souligner que les gens qui travaillent sur le plan de la formation académique de la formation y voient tout simplement une réponse à la demande telle qu'ils la perçoivent. A mon avis, nous pouvons dire qu'il y a place pour les deux. Je ne crois pas avoir vu beaucoup de suggestions voulant qu'on diminue la formation dans les établissements. Je pense que la communication avec les industries touchées est excellente et que la formation dans les établissements joue un rôle certain.

Permettez-moi, avant de finir, monsieur le président, de nommer une demi-douzaine de projets fédéraux que nous avons jugés utiles.

D'abord, en matière d'information sur les occupations, j'ai déjà parlé du LADP. Nous le trouvons particulièrement utile pour évaluer les programmes proposés. S'il y avait lieu de l'améliorer nous aimerions voir certaines recherches sur le PPPC pour le mettre à jour et y inclure les occupations axées sur la formation postsecondaire. C'est l'information dont la mise à jour doit être assurée le plus souvent, comme les occasions d'emploi dont j'ai parlé.

Deuxièmement, au sujet de l'aide aux étudiants, vous avez déjà entendu une présentation liée, en partie, à l'orientation. Dans cette province, nous avons amorcé la création d'un programme de choix qui tire son origine du fédéral, de la Main-d'œuvre ou du CEIC, je n'en suis pas très certain, et on s'attend que le programme sera élargi aux écoles, aux collèges et aux instituts. Dans le domaine des plans de prêts aux étudiants, j'entends une chose qui ne relève pas directement de moi, c'est la préoccupation des étudiants à temps partiel. Il semble assez clair qu'à l'avenir, un nombre toujours grandissant de personnes s'inscriront à des programmes de formation à temps partiel. Si l'aide aux étudiants était axée sur cette perspective, ce serait particulièrement utile.

Troisièmement, sur le plan des prévisions à moyen terme, nous essayons d'utiliser les données du Conseil économique du Canada, du Conseil des sciences du Canada ainsi que deux nouveaux groupes de projets dont nous ne savons s'ils se poursuivront: les projets économiques quinquennaux, ceux qui se rapportent au budget du mois de décembre dernier à Ottawa, et les projets provinciaux. Ceux qui nous paraissent utiles pour des indices de croissance des taux de participation à l'ensemble de la main-d'œuvre, et ainsi de suite. Sur le plan de la technologie, dont je devrai vous faire parvenir des détails plus tard, le nouveau programme d'emploi en matière de technologie serait certainement bien accueilli dans cette province. Évidemment, il nous est possible de déceler un certain nombre de parallèles dans les programmes provinciaux de genre.

Au sujet du programme de formation de Main-d'œuvre Canada, je pense que nous aimerions le voir se poursuivre et peut-être également élargir les genres de programmes qu'il appuie.

Finalement, du point de vue de l'enseignement, et plus particulièrement de la formation en vue des emplois techniques

[Texte]

technological occupations, when there are discussions of demand and supply the assumption often is that if the skill shortages could be met, then everything would come back into equilibrium. I, personally, am somewhat sceptical about that. I think society is changing too much and that that is, possibly, chasing a rather elusive ideal situation. The problem is also compounded by the fact that education, of course, has two purposes that do not always go along in parallel. One is to provide opportunities for individuals; the other is to meet society's needs.

• 1640

Training as we see it is a particular part of education so the demand may be the demand of society through the economy, through industry, but it may also be the legitimate demands of individuals. We would hope that there is recognition of the fact that the two do not coincide perfectly. In fact we think that there is something to be gained by this country if the erroring in providing programs, for instance, was slightly in favour of the individual rather than the system. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Couch. I hope I have not done anything that might keep you from sending us more detailed information; we do want it. My concern was simply with the fact that we have limited time for public hearings and therefore need to share that time as equitably as we can across witnesses. There are a number of issues which you dealt with in a statistical sense, and I have some questions around those but I think they are better handled by having our research staff contact you subsequent to the hearings than by spending time on those issues.

I will turn the mike over to Mr. Marceau to see if he has some general questions.

M. Marceau: Monsieur Groves, vous avez présenté un exposé très intéressant et surtout très constructif. Habituellement, lorsque nous rencontrons des témoins, on se contente de soulever les points négatifs des programmes fédéraux, mais là vous avez expliqué les aspects positifs et cela est un peu encourageant.

Est-ce que je dois comprendre de votre exposé qu'ici, en Nouveau-Brittannique, il sera nécessaire d'augmenter le niveau d'éducation si l'on veut prévenir le problème du chômage et résoudre, surtout, le problème du chômage?

Mr. Couch: Yes, that is the section that I did not get to discuss in detail. The proposal is that the growth in jobs will be those that require higher levels of education and particularly those at the technical—technological level. I suppose, in part, this brief is prompted by the perception one often has is that job opportunities are related to the skilled trades, and we certainly do not disagree with that—for instance, there are examples that the economy has been held back because there have not been journeymen available to do certain jobs in the economy. However, looking to the future—and the title of your task force refers to the eighties—it is, perhaps, a projection of what has happened in the past that I have not seen a

[Traduction]

et technologiques, lorsqu'on assiste à des discussions sur l'offre et la demande, on tient souvent pour acquis qu'il est possible de combler les pénuries, et que tout peut se stabiliser. Personnellement, j'en doute. Je pense que notre société évolue trop et que nous poursuivons un idéal plutôt impossible. Le problème se trouve alourdi par le fait que l'éducation évidemment, a deux objectifs qui n'évoluent pas toujours au même rythme. Le premier consiste à offrir des possibilités d'avenir aux personnes intéressées; l'autre consiste à répondre aux besoins de la société.

A nos yeux, la formation constitue une partie de l'éducation de manière que la demande corresponde à celle de la société par l'entremise de l'économie et de l'industrie, mais elle peut aussi refléter la demande authentique des personnes. Nous espérons qu'on est conscient du fait que les deux réalités ne coïncident pas parfaitement. En fait, nous croyons que ce pays y gagnerait quelque peu, si les erreurs dans la création des programmes, par exemple, penchaient légèrement en faveur de la personne plutôt que du système. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Couch. J'espère que je n'ai rien fait qui puisse vous inciter à ne pas nous faire parvenir d'information plus détaillée; nous souhaitons sincèrement l'obtenir. J'étais simplement préoccupé par le fait que le temps consacré aux audiences publiques est limité et en conséquence, ce temps doit être réparti le plus équitablement possible entre les témoins. Il y a de nombreuses questions que vous avez soulevées sur le plan des statistiques et sur lesquelles j'aurais certaines questions à poser, mais je pense qu'il vaut mieux les confier à notre personnel affecté à la recherche qui communiquera avec vous après les audiences, au lieu de s'y attarder ici.

Je passe le micro à M. Marceau pour savoir s'il a des questions d'ordre général à poser.

Mr. Marceau: Mr. Groves, your brief was very interesting and especially constructive. Usually, when we hear witness, he is satisfied with pointing out the negative aspects of the federal programs, but you have explained the positive aspects and that is somewhat encouraging.

Must I understand from your brief that here, in British Columbia, it would be necessary to upgrade the level of education if we are to prevent the problem of unemployment and especially to solve it?

M. Couch: Oui, c'est la partie que je n'ai pas eu l'occasion de traiter en détail. La proposition veut que le taux de croissance des emplois porte sur les emplois requérant une scolarité plus élevée, en particulier les emplois d'ordre technique et technologique. Je suppose, en partie, que ce mémoire est né de la perception qu'on a souvent, à savoir les occasions d'emploi sont liées aux métiers spécialisés et nous sommes totalement en désaccord avec cela. Par exemple, on peut trouver des exemples à l'effet que l'économie n'a pas avancé parce qu'on ne disposait pas des ouvriers nécessaires à certains travaux qui l'auraient stimulée. Toutefois, si on regarde en avant, et le nom de votre groupe de travail renvoie bien aux années 1980,

[Text]

thing—apart from those figures that relate directly to British Columbia in the last three years—to disagree with the notion that increasingly occupations will be oriented towards areas that require higher levels of skill. That argument, I think, could be extended towards the fact that the areas of research and development, for instance, are where a lot of the jobs could be developed in the future, and have been in other societies.

• 1645

M. Marceau: Si je comprends bien votre exposé, vous ne voyez pas de conflits majeurs entre les programmes fédéraux et les programmes provinciaux et vous semblez les considérer comme complémentaires.

Ce que j'aimerais que vous me disiez bien franchement, c'est si vous voyez, certains programmes fédéraux qui, seraient de nature à nuire aux objectifs provinciaux prioritaires.

Mr. Couch: I am in a somewhat difficult position because I am not directly involved—it is an advantage as well—with the negotiations that take place, on a regular basis, between the provincial and federal governments.

Mr. Marceau: Your own experience?

Mr. Couch: Well, there is such a range of programs. For instance, and I do not see a conflict, the more information we have on manpower forecasting, the better. The area of research and development, I think, is going ahead, and I do not see that there is an overlap in those areas. As I say, in the student assistance area, I know there are ongoing discussions on the contribution from provincial funding sources and federal funding, but one would hope that with continuing discussions between the federal and provincial people involved with those things, the two could complement each other.

M. Marceau: Est-ce que vous avez, ici en Colombie-Britannique, selon votre expérience, des problèmes de mobilité de la main-d'œuvre? Est-ce que les gens acceptent d'aller dans d'autres provinces et est-ce que le fédéral joue vraiment son rôle dans le domaine de la mobilité pour favoriser les échanges et donner aux gens la possibilité de trouver des emplois dans d'autres provinces s'ils n'en trouvent pas ici?

Mr. Couch: Well, of course, notwithstanding the recent discussions between the two provincial governments in the west, the federal government has the responsibility for inter-provincial matters. The rather particular situation that we have, of course, in British Columbia is that—and I guess it is the same for adjoining province of Alberta—people from elsewhere, by and large, want to come to these provinces, and to that extent we are faced with the dilemma, quite often, in terms of developing training programs, of not simply meeting the need for the employer, which can often be met coming from other provinces, but of people being trained elsewhere.

[Translation]

consiste probablement en une projection de ce qui s'est produit dans le passé, et je n'ai rien vu, outre les chiffres qui portent directement sur la Colombie-Britannique depuis trois ans, qui me permettent d'être en désaccord avec l'idée que de plus en plus, les occupations seront axées sur les secteurs exigeant une compétence plus poussée. Je pense que cet argument pourrait aussi s'appliquer du fait que c'est dans les secteurs de la recherche et du développement, par exemple, qu'on trouve un grand nombre des emplois qui pourraient faire l'objet de développement à l'avenir, comme ils l'ont été dans d'autres sociétés.

Mr. Marceau: I seem to understand from your brief, that you see no major conflicts between the federal and the provincial programs.

What I would like you to say quite frankly is whether in your opinion, some federal programs could be such as to obstruct the provincial priority objectives.

M. Couch: Je suis dans une situation quelque peu difficile parce que je ne suis engagé directement—c'est également un avantage—dans les négociations, sur une base régulière, entre les gouvernements provincial et fédéral.

M. Marceau: Quelle en est votre propre expérience?

M. Couch: Bien, il y a une si grande diversité de programmes. Par exemple, et je n'y vois aucun conflit, plus nous possédons d'information sur les prévisions en matière de main-d'œuvre, mieux ça vaut. Je pense que le secteur de la recherche et du développement va de l'avant, et je ne vois aucun chevauchement dans ces secteurs. Comme je le disais, pour ce qui est de l'aide aux étudiants, je sais que les discussions se poursuivent sur les contributions financières provinciales et fédérales, mais il est à espérer que ces échanges amèneront les personnes responsables, du fédéral et du provincial, à s'assurer que leurs contributions se complètent réciproquement.

M. Marceau: From your experience, do you have here in British Columbia problems related to the mobility of manpower? Are people willing to move to other provinces and does the federal government play a role in that area in order to stimulate exchanges and to give people the opportunity to find employment in other provinces in they are unsuccessful here?

M. Couch: Bien, évidemment, en dépit des récentes discussions entre les deux gouvernements provinciaux dans l'ouest, c'est le gouvernement fédéral qui est chargé des questions interprovinciales. La situation quelque peu particulière que nous vivons en Colombie-Britannique, évidemment, c'est que, et je suppose que c'est la même chose pour l'Alberta notre voisine, dans une grande mesure, les gens veulent immigrer dans ces provinces, et dans cette mesure, nous avons assez souvent un dilemme, pour ce qui est de la création de programmes de formation, qui est non seulement de ne pas répondre aux besoins de l'employeur, ce que peuvent souvent faire les autres provinces, mais de recevoir des gens ayant reçu une formation ailleurs.

[Texte]

On the other side, the concern is, what about the people in this province having the opportunity for training, which would make them eligible for the jobs within this province, or elsewhere. It is a sort of one-way flow of traffic that often happens. For instance, I referred briefly to nursing. This province, in the last decade, has not produced 50 per cent of the nurses who are registered for employment in the province. They come from other provinces, a large proportion of them.

Mr. Marceau: Est-ce que vous croyez que la formation en cours d'emploi est aussi importante actuellement que le niveau académique pour ceux qui veulent trouver un emploi? Est-ce que vous estimez que c'est le gouvernement qui doit prévoir cette formation en cours d'emploi ou si ce sont les compagnies qui doivent jouer le premier rôle?

• 1650

Mr. Couch: It depends very much on the program. In the career areas, the technical-technological areas, we find quite a range. For instance, there are programs in which there are two years of almost exclusively institutional training combined with one full year of internship in industry before the person is qualified for employment. There have been joint programs, for instance: the federal government did, at one stage, provide some assistance and encouragement for co-operative programs. We are finding increasingly that that type of approach is spreading, that of having students spend some time, often as an employee, in the industry for which they are being trained.

We are constantly searching to see what the appropriate mix is. I do not think there is a simple answer. It is a combination that depends on the type of program and it varies between the programs. For instance, there are two programs in a particular field in this province, one of which is very directly oriented to industry placement, the other is not, and we are trying to see which is most effective.

In terms of the onus, where it lies, for providing on-the-job training, we do not deal directly with the area where most of that action is in terms of trades. For instance, you had an earlier speaker on the ship building industry; well, we do not deal with those particular training programs. I think, however, if I may make the observation, that there seems to be a shortfall which would suggest that industry, for whatever reasons, has not—and they are the first to admit this—produced the number of trained people that appears to be necessary. Therefore, some change has to be made and whether it is directly through federal assistance or indirectly through providing incentives or whatever, I do not know.

Mr. Marceau: They say this is because of the fluctuation of the market. Do you think this is a good reason?

Mr. Couch: I think it is a legitimate reason, but I think that one response might be that perhaps, therefore, the institutions would be in a better position to do that. You constantly, I am sure, come across references to the ways in which this is

[Traduction]

D'autre part, la préoccupation porte sur le sort des gens de cette province qui ont la possibilité de suivre un cours de formation, ce qui les rend admissibles aux emplois dans cette province, ou ailleurs. Ce qui se produit, c'est souvent une circulation à sens unique. Par exemple, j'ai parlé brièvement du secteur des soins infirmiers. Depuis dix ans, cette province n'a pas produit 50 pour cent des infirmières à la recherche d'un emploi dans la province. En grande partie, elles viennent d'autres provinces.

Mr. Marceau: Do you think that training on the job is as important now as the level of education for those who are looking for a job? Do you think that the government should be responsible for this training on the job or rather should the companies assume the major role in this area?

Mr. Couch: Cela dépend beaucoup du programme. Dans les secteurs des emplois techniques et technologiques, on en compte une assez grande diversité. Par exemple, il y a des programmes où on a une formation de deux ans presque exclusivement en institution, associée à une année complète de stage dans l'industrie avant que la personne soit qualifiée pour occuper un emploi. On a connu des programmes conjoints, par exemple: le gouvernement fédéral à un moment donné, offrait une certaine aide aux programmes de coopératives. De plus en plus, nous constatons que ce genre de méthode se répand, c'est-à-dire d'envoyer l'étudiant pour quelque temps, souvent qualifié d'employé dans l'industrie pour laquelle il reçoit une formation.

Nous sommes constamment à la recherche de la combinaison appropriée. Je pense qu'il n'existe pas de réponse simple. Cette combinaison dépend du genre de programme et cela varie d'un programme à l'autre. Par exemple, on compte deux programmes dans un secteur particulier dans cette province, dont l'un est axé très directement sur le placement dans les industries et l'autre ne l'est pas, et nous essayons de voir lequel des deux est le plus efficace.

Quant à savoir à qui devrait incomber le fardeau de la formation en cours d'emploi, nous ne sommes pas engagés dans le secteur où cela se produit quant aux métiers. Par exemple, un intervenant a parlé plus tôt de l'industrie de la construction navale; bien, nous ne nous occupons pas de ces programmes de formation en particulier. Je pense, toutefois, si je peux me permettre une observation, qu'il semble y avoir une pénurie, ce qui laisse supposer que l'industrie, pour quelque raison, et ils sont les premiers à l'admettre, n'a pas produit le nombre de gens formés qui semble nécessaire. C'est pourquoi, un changement s'impose et je ne sais pas s'il devrait s'agir d'une aide fédérale directe, ou encore indirectement, au moyen d'initiatives ou autre.

Mr. Marceau: On dit que c'est attribuable aux fluctuations du marché. Croyez-vous que c'est une raison valable?

Mr. Couch: Je pense que c'est une raison valable, mais à mon avis, une réponse serait que les établissements sont mieux placés pour le faire. Je suis certain que vous rencontrez constamment des indications sur la manière qu'on procède

[Text]

handled elsewhere, for instance: in Europe, industries contribute towards such training programs.

Mr. Marceau: Which is the best, general training or specific training?

Mr. Couch: For us, from the educational point of view, it has to be general I think. Industrial training should be fairly specific and oriented towards that particular industry and quite often towards the particular employer. One of their concerns, and I think a legitimate one, is that they may invest considerable money in training someone who would then be stolen by somebody else and I think that is a legitimate concern. Whereas, perhaps a more general approach might be taken by institutions which then trains for a number of possible employers. I think that is how I would sort of focus the difference.

Mr. Marceau: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Couch, I think we should first of all establish the nature of the community college that you are concerned with, but my understanding is that you are really doing the academic side of training. Regardless of whether we are talking about technical or technological, the purpose of the community college that you have described to us is to provide an extended period of time around the theory related to those careers with some hands—on components generally. Given that understanding it would seem to me that you interface very seldom with the bulk of programs provided by Canada Employment and Immigration. Is that substantially correct, that you are not involved in a heavy way with training allowances and things of this kind that relate to shorter-term training opportunities?

• 1655

Mr. Couch: I indicated 30 per cent of the vocational programs in this province are the responsibility of the academic council and those all have that association. In the career-technical programs perhaps 10 per cent of those. For instance, in short-term, post-diploma nursing, there is CEIC involvement.

But you are correct, we are not involved with most of the large number of programs that CEIC is involved in Trades.

The Chairman: Okay, we had some meetings earlier today with another department of the Government of British Columbia and what we learned there I think was consistent with what we were told in Alberta by provincial people last Friday, that forecasting of the local labour market might best be done locally to fit the economy of the region. One of the other comments that was made—and it interface with the mobility concern which Gilles surfaced—was, you can have a lot of carpenters trained in terms of the total labour supply in Canada but, if they will not move, it can still leave you in a particular part of the country without a carpenter when you need a carpenter.

[Translation]

ailleurs, par exemple, en Europe, les industries participent aux programmes de formation de ce genre.

M. Marceau: Quelle est la meilleure formation, générale ou spécialisée?

M. Couch: Quant à nous, du point de vue de la formation académique, je pense qu'il faut parler de formation générale. La formation industrielle doit être relativement spécialisée et axée sur une industrie donnée et aussi, assez souvent, sur un employeur donné. Une de leurs préoccupations, légitime, à mon avis, c'est qu'ils peuvent investir des sommes considérables dans la formation d'une personne qu'un autre employeur viendrait voler et je pense qu'il y a là de quoi s'inquiéter. Tandis qu'une formation plus générale pourrait être donnée dans les établissements qui verraient ensuite à donner la formation requise par un certain nombre d'employeurs éventuels. C'est un peu la différence que j'y vois.

M. Marceau: Merci beaucoup.

Le président: M. Couch, je pense que nous devrions tout d'abord déterminer le genre de collège communautaire auquel vous faites allusions, mais si je comprends bien, vous vous chargez de l'aspect académique de la formation. Peu importe que nous parlions du secteur technique ou technologique, le but des collèges communautaires que vous nous avez décrits consiste à une période prolongée sur la théorie liée à ces métiers tout en abordant certaines données générales. Compte tenu de cela, il semble que vous doublez très rarement l'ensemble des programmes offerts par Emploi et Immigration Canada. En substance, est-ce exact que vous ne participez pas de façon importante aux allocations de formation et choses du genre liées aux avantages que comportent les programmes de formation à court terme?

M. Couch: J'ai indiqué que 30 pour cent des programmes professionnels dans cette province sont assumés par le conseil académique et ce sont tous des programmes de cette nature. Quant aux programmes d'emplois techniques, sans doute y compte-t-on une proportion de 10 pour cent. Par exemple, pour les programmes à court terme d'études supérieures en soins infirmiers, le CEIC y participe en partie.

Mais vous avez raison de dire que nous ne sommes pas engagés dans la plupart des programmes auxquels participe le CEIC. Les programmes de métiers.

Le président: Bien, nous avons déjà rencontré aujourd'hui des représentants d'un autre ministère de la Colombie-Britannique et ce que nous avons appris correspond, je pense à ce que nous ont dit des représentants de l'Alberta vendredi dernier, à savoir qu'on y gagneraient à établir localement le marché local du travail pour mieux l'adapter à l'économie de la région. Un autre des commentaires qu'on a entendus, et cela rejoint la préoccupation concernant la mobilité que Gilles a soulignée, c'est qu'on peut posséder beaucoup de menuisiers formés en termes du total de l'offre de la main-d'œuvre au Canada, mais s'ils refusent de se déplacer, il se peut encore que dans une partie donnée du pays, on ne trouve pas le menuisier voulu, au besoin.

[Texte]

You indicated to us some reliance on COFOR and I guess I was sitting here wondering if you are envisioning a kind of coalition of similar kinds of training institutes across the country so that you could be turning out roughly the amount of nurses needed or other career occupations so that collectively we would work on the labour supply side to provide enough—would you prefer local labour information or national? Are you planning on the basis of forecasting that comes to you on a national basis or are you most clearly planning on the basis of forecasting information that is provided to you provincially?

Mr. Couch: The principal responsibility for that type of work here is with the ministry of labour whom I presume you are referring to. They have concentrated to a very large extent on the skilled trades area and of course with a provincial perspective.

Perhaps it did not come out clearly but what we would find useful would be information broken down on a regional basis but perhaps done nationally. So when I look at tables of occupational numbers or program numbers, I have the Canadian figures of this province and a couple of others that give me some idea of the distribution and the rank order, for instance, of programs and numbers of people. I guess I am not really talking about a national policy in that sense; I guess I would use it essentially for comparative purposes.

The Chairman: Okay, so let me summarize in another way. What you are really saying is that for the kind of training that you are into, there really is no adequate data source. Part of that really begins at a basic level with the definition of occupational titles which is a beginning step before anybody, provincially or federally, can even begin to make sense out of the labour markets. It is the particular relevance to the kind of training that you do, there is less information for that than there is for things like apprenticeships and so on, and you are making a plea for more information of that kind which would help you to be a better national planner. Is that a reasonable summary?

• 1700

Mr. Couch: I hope I can get a copy of that, that is exactly what I wanted to say.

The Chairman: Okay. I want to take you maybe a little farther afield, but we are interested in barriers. One of the cost factors in education is the income support required. You have to live while you are going to school for a period of a year or for two years. For young people living at home there is a way around that cost factor. However we are in a very mobile society. I am wondering two things. How do your programs articulate across institutions? If a family moves from one community in British Columbia to another can students take their program with them and enrol in that new location? Have you that kind of articulation within the province? Second, how

[Traduction]

Vous avez mentionné que vous comptez quelque peu sur le PPPC et j'étais là à me demander si vous entrevoyez la possibilité d'une espèce de coalition des instituts de formation d'un même genre à travers le pays ce qui permettrait en gros de produire le nombre d'infirmières voulu ou autres occupations, de manière que collectivement, nous soyons en mesure de travailler à répondre à la demande, ou encore préféreriez-vous que l'information sur la main-d'œuvre soit regroupée sur le plan local ou national? Est-ce que votre planification est faite en fonction de prévisions sur une base nationale ou est-ce que vous établissez nettement votre planification en fonction de l'information sur les prévisions qui vous est fournie sur le plan provincial?

M. Couch: La principale responsabilité de ce genre de travail incombe au Ministère du Travail à qui vous faites sans doute allusion. Dans une très grande mesure, on a insisté sur les secteurs des métiers spécialisés avec une perspective à l'échelle provinciale évidemment.

Sans doute cela n'a-t-il pas été bien compris, mais ce qui nous serait utile, ce serait que l'information soit répartie sur le plan régional, mais recueillie à l'échelle nationale. Ainsi, lorsque je consulte des tableaux comportant des nombres de représentants par profession ou des nombres de programmes, je possède des chiffres à l'échelle nationale pour cette province ainsi que quelques autres statistiques. Cela me donnerait une idée, par exemple, de la répartition et de l'ordre d'importance des programmes et du nombre de personnes qu'ils représentent. Je suppose que je ne parle pas vraiment d'une politique nationale, mais je m'en servais plutôt à des fins de comparaison.

Le président: Bien, laissez-moi résumer autrement. Ce que vous dites réellement, c'est que, pour le genre de formation qui vous intéresse, il n'existe pas vraiment de source données appropriée. Cela remonte en partie à un plan fondamental de définition des occupations ce qui est un point de départ pour qui que ce soit avant qu'à l'échelle provinciale ou fédérale, on puisse même déchiffrer les marchés du travail. Et cela vaut en particulier pour le genre de formation dont vous êtes chargés, on trouve moins d'information là-dessus qu'il y a en sur les apprentissages et ainsi de suite, et vous revendiquez plus d'information sur ce plan, qui vous permettrait de planifier vos programmes de façon plus rationnelle. Cela vous semble-t-il un résumé raisonnable?

M. Couch: J'aimerais obtenir une copie de ce que vous avez dit car c'est exactement ce que je voulais dire.

Le président: Bien. J'aimerais aller encore un peu plus loin, mais nous sommes intéressés aux carrières. Un des éléments du coût de l'éducation, c'est le revenu nécessaire. Il faut bien vivre pendant qu'on fréquente l'école durant un an ou deux ans. Pour les jeunes qui demeurent chez leurs parents, c'est une façon de s'en sortir. Toutefois, nous vivons dans une société très mobile. Je me demande deux choses. Comment vos programmes se rejoignent-ils d'un établissement à l'autre? Si une famille déménage d'un endroit à un autre en Colombie-Britannique, les étudiants peuvent-ils y poursuivre leur programme? Ce genre de flexibilité est-elle possible dans la province?

[Text]

are your programs articulating with other similar institutes external to this province? Do you have a significant barrier problem here in transferring across institutions or is that situation reasonably well in hand?

Mr. Couch: Enquiries that we have made and follow-up studies that we have been able to get done indicate that that amount of movement is rather minimal. There are some specific areas where it is done. For instance, the British Columbia Institute of Technology has established with a number of the colleges throughout the province programs specifically to offer the first year in the college—for instance at Camosun College, there was a program: first year electrical electronics technology could be taken there and then the student could transfer to BCIT for the second year. There have been quite a number of those.

The system has been developing a number of those types of programs which then become independent. But the amount of transferring, with those exceptions, is limited and therefore, decided on an individual basis. I suppose inevitably there would be some problems, if 100 or 200 students transfer you may get one or two difficulties, but we actually have structured a system of what we call articulation meetings whereby twice a year representatives of each of those programs get together to discuss the content of their programs, curriculum, and get to know each other to sort of smooth the path for transfers like that.

In terms of out of province, I do not really have any data but usually with a two-year program people try to stay put for two years.

The Chairman: Another aspect related to manpower planning, and I may be more conscious of that as an Albertan potentially facing some megaprojects, are you satisfied with the degree to which your educational institutions, the kind you represent, can gear up quickly to change direction? In other words, if you knew that three years from now you were going to need 500 nurses more than you are presently geared up to produce, do you have a system that would allow you in a period of 12 months to secure the funding, staff and so on to create those extra program opportunities for 500 more people? Or do you have a system that is not that responsive, where the time lines would be longer?

Mr. Couch: We would like to think that the system is reasonably responsive. Two-year programs generally take 12 to 18 months to go through the various processes from within the institution through provincial review to authorization. However in some cases we have had turnarounds of a month or six weeks. Megaprojects or 500 nurses would be a challenge, but not impossible.

[Translation]

Deuxièmement, comment vos programmes se conjuguent-ils avec ceux des établissements du même genre à l'extérieur de cette province? Existe-t-il une barrière importante ici pour ce qui est des transferts entre établissements ou est-ce que la situation est relativement bien contrôlée?

M. Couch: Les recherches et les études de contrôle que nous avons pu obtenir indiquent que le nombre de transferts de ce genre est plutôt minime. On en constate dans certaines secteurs bien particuliers. Par exemple, le British Columbia Institute of Technology a mis sur pied en collaboration avec un certain nombre de collèges à travers la province, des programmes dont la première année se passe au collège; par exemple, au Collège Camosun, on avait un programme de technologie en électricité et en électronique dont on se chargeait de la première année, et ensuite l'étudiant pouvait être transféré au BCIT pour la deuxième année. On a eu un bon nombre de programmes de ce genre.

Le système a créé un certain nombre de programmes de ce genre qui par la suite deviennent indépendants. Mais la proportion de transferts, compte tenu de ces exceptions, est limitée et en conséquence il s'effectuent sur une base individuelle. Je suppose qu'inévitablement on aurait des problèmes si 100 ou 200 étudiants étaient transférés, on risque de connaître une ou deux difficultés mais en réalité, nous avons conçu un système de ce que nous appelons des réunions de planification où, deux fois par année, des représentants de chacun de ces programmes se rencontrent pour discuter du contenu de leur programme, du programme d'études, et arrivent à se connaître un peu mieux pour faciliter les transferts dont j'ai parlé.

Pour ce qui est de la situation à l'extérieur de la province, je ne possède vraiment pas de données, mais habituellement pour un programme de deux ans, les gens s'efforcent d'être stables et de demeurer sur place.

Le président: Un autre aspect lié à la planification de la main-d'œuvre, et j'en suis peut-être davantage conscient en tant qu'Albertain face à certains projets d'envergure éventuels, êtes-vous satisfait de la capacité qu'ont vos établissements d'enseignement, le type que vous représentez, de changer rapidement d'orientation? Autrement dit, si vous saviez que d'ici trois ans, vous auriez besoin de 500 infirmières additionnelles par rapport à ce que vous prévoyez présentement, disposez-vous d'un système qui vous permettrait, dans une période de 12 mois, de trouver les fonds, le personnel et ainsi de suite, nécessaires à la création de programmes capables d'englober 500 personnes ou plus? Ou bien votre système n'est-il pas adapté à ce point, et il vous faudrait des détails de planification plus longs?

M. Couch: Nous aimons croire que le système est raisonnablement adéquat. Pour les programmes de deux ans, il faut compter généralement l'approbation finale par les autorités provinciales. Dans certains cas toutefois, les détails ont été réduits à un mois ou six semaines. Par exemple, des projets d'envergure ou encore 500 infirmières additionnelles représenteraient un défi, mais ce ne serait pas impossible.

[Texte]

• 1705

The Chairman: Possible. We have had testimony—and I guess Nova Scotia was an example of it—where people felt that in regions where unemployment rates are very high they would like to take training at home and then move. Is that a satisfactory kind of arrangement in so far as British Columbia is concerned? Are the kinds of training that are occurring in other parts of the country that meet your labour needs, reasonably well articulated with the job climate that prevails here?

Mr. Couch: In some of the professional areas, there are problems with registration, but in the technical areas, offhand I cannot think of any on registration. I do not have that at my fingertips. I do not think there would be major problems in that. Generally, people in specific program areas also are aware of equivalent programs across the country. That is a policy matter however in terms of should people in Nova Scotia be training within their province knowing full well that they are going to move somewhere else; that obviously is a sensitive one about investment in the community, but then in part there is a responsibility to provide opportunities to people where they live. If the other part of the equation is not there, the jobs are not there, maybe that is the area that also ought to be looked at.

The Chairman: If, in thinking about the latter question and in talking to a colleague or two over time, you discover some barriers, we would appreciate notification of that. That would be useful.

Thank you very much, Mr. Couch.

Mr. Jack Groves from the Victoria Labour Council.

Mr. Jack Groves (Secretary-Treasurer, Victoria Labour Council, Victoria, B.C.): I am secretary-general of the Victoria Labour Council representing about 21,500 people in the Greater Victoria area. My own background: 34 years in the woodworking industry here in the province of British Columbia, a member of the IWA, the union that represents woodworkers in B.C.

After listening to the presentations that have been made this afternoon, I think first of all, before we get into training people, we have to have the opportunity for those people to work. As Mr. Challinor pointed out this afternoon in his presentation, the shipbuilding industry, is a boom and bust type of industry; when a ship comes for repair they work 24 hours a day and when the ship goes out, then they get a contract to build a ship and they work 24 hours a day on it to get it out in order for that institution to make some money on it. However they have very little guarantee that there is going to be continuing employment in the industry that is building the ships or for the people who work in that industry. I think you can say the same thing of the industry that I work in. It is very seasonal or boom and bust. If there is a high demand on the world market, our prices of lumber continually climb to

[Traduction]

Le président: C'est possible. Nous avons entendu des témoignages et je crois que la Nouvelle-Écosse en est un exemple, où les gens étaient d'avis que dans les régions où les taux de chômage sont très élevés, ils aimeraient suivre un cours de formation chez eux pour déménager ensuite. Cela paraît-il être un arrangement satisfaisant pour la Colombie-Britannique? Est-ce que le genre de formation qu'on dispense dans les autres parties du pays et qui répond à vos besoins sur le plan du travail coïncide assez bien avec le climat qui existe ici en matière d'emplois?

M. Couch: Dans certains secteurs professionnels, on constate des problèmes en ce qui a trait à la reconnaissance des diplômes, mais dans les secteurs techniques, il ne m'en vient aucun à l'esprit. Je n'ai pas ce genre d'information sous la main. Mais je ne crois pas qu'il y aurait là des problèmes graves. En règle générale, les gens engagés dans des secteurs bien précis de programmes sont aussi au fait des programmes équivalents à travers le pays. Il s'agit d'une question de politique toutefois, de savoir si les gens de la Nouvelle-Écosse devraient recevoir leur formation dans leur propre province tout en sachant très bien qu'ils vont déménager dans une autre province par la suite; c'est évidemment une question délicate relative à l'investissement dans la collectivité, mais par contre, on est également responsable, en partie, d'offrir des perspectives d'emploi aux gens là où ils demeurent. Si la deuxième partie de l'équation est inexistante, les emplois sont inexistantes; c'est peut-être une question sur laquelle il faudrait se pencher.

Le président: Si en réfléchissant à cette dernière question et en discutant avec un collègue ou deux, vous découvrez certaines barrières, nous vous serions reconnaissants de nous les faire connaître. Ce serait utile.

Merci beaucoup, monsieur Couch.

Monsieur Jack Groves du Victoria Labour Council.

M. Jack Groves (secrétaire-trésorier, Victoria Labour Council, Victoria, C.-B.): Je suis secrétaire général du Victoria Labour Council qui présente environ 21,500 personnes dans l'agglomération urbaine de Victoria. Mes antécédents personnels: 34 ans dans l'industrie du bois ici en Colombie-Britannique, membre de la IWA, l'union qui représente les travailleurs du bois en C.-B.

Après avoir entendu les présentations qui ont été faites cet après-midi, je pense tout d'abord qu'avant de procéder à la formation des gens, qu'il faut pouvoir leur offrir des possibilités d'emplois. Comme l'a souligné M. Challinor dans son exposé cet après-midi, l'industrie de la construction navale est une industrie sporadique; lorsqu'on doit procéder à la réparation d'un navire, on y travaille 24 heures par jour et lorsque c'est terminé, on obtient un contrat de construction d'un navire et on y travaille 24 heures par jour pour le finir au plus tôt de manière que l'entrepreneur puisse y faire quelque profit. Cependant, on possède bien peu de garanties que l'industrie de la construction navale peut offrir des emplois permanents. Je pense qu'on peut dire la même chose de l'industrie dans laquelle je travaille. Elle est très saisonnière, ou sporadique. Si la demande est forte sur le marché mondial, le prix de notre

[Text]

the point where some of the customers object and the demand for that product goes down. Then we have a downtrend and have to wait a certain length of time before that industry starts to regain what we need to produce it.

We have just gone through a period of that; in fact, it is not over yet. The building industry is coming back but the manufacturing end of the lumber industry is still in the doldrums. Many mills are still shut down and it is hard to say when they are going to get back to full production; it depends upon the demand for that product.

• 1710

To go back to some of the ways that we can alleviate that situation, I think in the terms of the federal government there are areas where the federal government can provide incentives to the industry to provide those jobs. Once those jobs are provided or the industry is put in a position of having some guarantee of continued work, then we can look at the other problem of meeting those demands of that particular sector.

In the shipyards, if they knew that they were going to have a continuing requirement for skilled tradesmen to build ships or repair ships, then I do not think Mr. Challinor would have any problem in getting his apprentices and being able to put those apprentices through the schooling they require. Whether it is a four-year period or a five-year period, they could look after those apprentices and assure themselves of having tradesmen as they are required.

In our own industry, the woodworking industry, there was quite a sufficient number of tradesmen in the years just after the war and right now a great many of those tradesmen are about to retire. Industry has not prepared for that problem. They have not indentured their people into the apprenticeship training program and as a result the federal government is now getting requests, lobbies, of all natures to come up with some type of supply of those tradesmen, immigration and this type of thing. We do not agree with that policy. In our industry we have people that have a certain number of years in that industry and those are the people that should be given the opportunity to indenture into an apprenticeship training program. They could fill out the rest of the years that they require in that industry as tradesmen, looking after their machinery.

Industry is starting, over the last few years, to modernize some of their equipment, putting in some equipment that is highly specialized in the electronics fields, with electronic brains and so on, and they have very few tradesmen capable of servicing that equipment. Our union for the last 10 years has tried to implant in management that they should be indenturing those tradesmen, because they are going to have a requirement for them.

They have put the machinery in and now they are wondering what they are going to do to get people to repair and maintain that equipment, and, as I say, we are opposed to immigration to fill those needs. They can go on to some type of crash training program, or they could bring up some of their

[Translation]

bois grimperait continuellement au point que certains clients s'y objectent et la demande baisse. Alors nous assistons à une chute de l'industrie et il nous faut attendre un certain temps avant qu'elle démarre à nouveau.

Nous venons tout juste de vivre une période du genre; en fait, elle n'est pas tout à fait terminée. L'industrie de la construction connaît un regain de vie mais à l'autre bout, celui de la fabrication dans l'industrie du bois, c'est encore le marasme. Beaucoup de moulins sont encore fermés et c'est difficile de prédire quand reprendra la pleine production; cela dépend de la demande.

Pour en revenir à certains des moyens qui permettraient de rétablir la situation, je pense qu'il y a des secteurs où le gouvernement fédéral peut stimuler l'industrie et la création d'emplois. Lorsque ces emplois sont offerts ou que l'industrie est dans une situation lui permettant d'offrir une certaine garantie de travail continu, alors on peut se pencher sur l'autre problème qui consiste à répondre à la demande dans ce secteur particulier.

Dans les chantiers navals, s'ils savaient qu'il y aura une demande permanente de travailleurs spécialisés dans la construction ou la réparation des navires, alors, je crois que M. Challinor n'aurait aucun problème pour trouver des apprentis et leur faire suivre les cours nécessaires. Qu'il s'agisse d'une période de quatre ou de cinq ans, ils pourraient se charger de ces apprentis et s'assurer du même coup de posséder les travailleurs voulus, selon leurs besoins.

Dans notre propre industrie, celle du bois, on comptait des travailleurs en quantité relativement suffisante dans les années qui ont suivi la guerre, mais maintenant, ils sont en grande partie sur le point de prendre leur retraite. L'industrie n'a pas prévu ce problème. Elle n'a pas engagé ses gens dans le programme d'apprentissage, et il s'ensuit que le gouvernement fédéral reçoit maintenant des demandes, revendications de toutes sortes pour produire ce genre de travailleurs, par l'entremise de l'immigration, et autres procédés de ce genre. Nous ne sommes pas d'accord avec cette politique. Dans notre industrie nous avons des gens possédant un certain nombre d'années d'expérience, et c'est à elles qu'on devrait offrir la possibilité de s'engager dans un programme d'apprentissage. Elles pourraient travailler durant le nombre d'années voulu comme travailleurs et se charger de la machinerie.

Depuis quelques années, l'industrie commence à moderniser une partie de son équipement, y intégrant des machines très spécialisées, en électronique avec cerveau électronique et ainsi de suite, et on possède bien peu de travailleurs capables de s'en charger. Depuis 10 ans, notre union s'efforce de convaincre la direction qu'elle devrait engager ces travailleurs à contrat parce qu'ils seront en demande.

On a acquis la nouvelle machinerie et maintenant on se demande comment s'y prendre pour trouver des gens capables de la réparer et de voir à son entretien; et comme je le disais, nous sommes contre le recours à l'immigration pour répondre à ce besoin. On pourrait mettre sur pied un espèce de pro-

[Texte]

senior people to look after those highly-skilled trades at the moment, but they should be putting those other junior people into the trade to bring them up to the standard that they require.

Even the tradesmen that they have required, ever since I have been in the industry, they have pirated away from other companies or depended up on immigration to provide them. We feel that industry has copped out on seeing that their manpower was up to standard. They have spread the story that some people have expressed here this afternoon. If they train people to meet those needs or have those skills, then somebody else, some other company, is going to entice them away. If all companies lived up to their obligation of providing themselves with the required number of tradesmen, then they could spread them around. Trade, steal, borrow: They would still have the amount of tradesmen needed to meet their requirements whether they were mobile or whether they stayed on that job for years, and this is the area where management fell down.

• 1715

In the shipbuilding industry, going back again to the area where the labour movement has lobbied and sent resolutions to your government over the years, there is a need in Canada for our own merchant navy. There is a need on both coasts, I imagine. I do not think the east coast is different from the west coast. We need a coast guard adequate to look after the needs of the maritime coasts.

I do not want to get into the area where Mr. Hawkes started out, on the constitution and who has responsibility for the different areas, but there are areas of education that the provinces dearly hang on to, yet I think there are areas where the government does have responsibility. We are arguing over our fisheries and over how many trees there are left and how they are being used. In the development of power, British Columbia has built many dams and flooded a great many acres of prime agricultural land. Yet there are other areas where the federal government could co-operate with the provincial governments in developing power. In the forest industry, the percentage of timber that is left in the woods after felling is astronomical. Anybody that wanders around, goes out through the woods, will see thousands and thousands of acres of wood lying on the ground that the industry feels it is uneconomical to bring out. There have been studies by specialists, forest protection people, where lumber waste was gathered up in certain areas and shipped to thermal power generating stations for generating electricity. This would replace the need for building dams which are short-term employment. They keep a large crew busy for a short while to build a power dam, but once it is built, there are very few people required to operate it. On Vancouver Island alone, according to the people that have done the surveys, there is sufficient wood waste in the forests here on a continuing basis that, if that wood waste was turned into power, you would require a continuing work-

[Traduction]

gramme de formation intensif, ou encore on pourrait recourir à certains travailleurs possédant le plus d'ancienneté pour se charger des spécialités les plus poussées pour le moment, mais on devrait plutôt intégrer les plus jeunes et leur donner les connaissances voulues.

Même les travailleurs dont on a eu besoin depuis que je suis dans cette industrie, on est allé les chercher dans d'autres entreprises ou on s'est fié sur l'immigration pour les trouver. Nous croyons que l'industrie ne s'est pas chargée comme elle l'aurait dû de donner la formation voulue à ses travailleurs. On a répandu la rumeur que certaines personnes ont rapportée ici cet après-midi. Si on donne aux gens la formation nécessaire pour répondre à ces besoins ou pour acquérir ces aptitudes, alors, quelqu'un d'autre, une autre entreprise se les accapara. Si toutes les entreprises respectaient la responsabilité qui leur incombe de posséder un nombre suffisant de gens de métier, alors elles pourraient les répartir. Échanger, voler, emprunter: elles pourraient encore posséder le nombre de gens de métier voulu pour répondre à leurs besoins, qu'ils soient mobiles ou qu'ils occupent le même emploi pour plusieurs années, et c'est ici que la direction a achoppé.

Dans l'industrie de la construction navale, si on revient au domaine où le mouvement syndical a fait des revendications et présenté des résolutions à votre gouvernement depuis des années, on constate la nécessité pour le Canada de posséder sa propre marine marchande. Ce besoin se fait sentir aux deux extrémités du pays j'imagine. Je ne crois pas que la côte atlantique soit différente de la côte du Pacifique. Nous avons besoin d'une garde côtière capable de répondre aux besoins des côtes maritimes.

Je ne veux pas aborder la question qu'a amorcé M. Hawkes sur la constitution de savoir à qui incombe la responsabilité des différents secteurs; mais il y a des secteurs d'éducation auxquels les provinces s'accrochent avec ténacité et pourtant, je pense qu'il y a également des secteurs dont la responsabilité incombe au gouvernement. Nous nous battons au sujet de nos pêcheries et du nombre d'arbres qu'on devrait conserver et de la manière de les utiliser. Pour le développement de l'énergie, la Colombie-Britannique a construit beaucoup de barrages et inondé un très grand nombre d'excellentes terres cultivables. Pourtant, il y a d'autres secteurs où le gouvernement fédéral pourrait collaborer avec les gouvernements provinciaux pour développer l'énergie. Dans l'industrie forestière, le pourcentage de bois de coupe qui est abandonné dans les bois est astronomique. Quiconque se promène dans les bois peut voir des milliers et des milliers d'acres de bois coupé que l'industrie a jugé non rentable d'utiliser. Des spécialistes de la protection forestière ont mené des études où on a recueilli les déchets de bois de coupe dans certains secteurs et qu'on a acheminés dans des centrales de production d'énergie électrique. Cela remplacerait la nécessité de construire des barrages qui ne créent que des emplois à court terme. Ils occupent une équipe nombreuse pendant peu de temps pour construire un barrage de production d'énergie électrique, mais lorsqu'il est construit, il faut bien peu de gens pour en assurer le fonctionnement. Sur la seule île de Vancouver, selon les gens qui ont effectué les

[Text]

force. These people would follow behind in the logged—off areas continually cleaning up. There is another benefit from doing this. We hear a lot of talk about reforestation: It would be much easier to reforest on those lands that were logged off if they were cleaned of that wood waste. There is another area where we would save possibly millions of dollars. That wood waste that if left in the bush dries out and becomes a very prime target for forest fires and, over the years, the cost of fighting forest fires has been astronomical. I am sure if that waste were taken out of the forests it would reduce the firefighting cost tremendously.

• 1720

We have a graving-dock here in Victoria, which is a federal government responsibility, and I think in those areas where they are upgrading or should be upgrading the facilities for building ships, they should have discussions with people that work in that industry. There is construction going on at the graving-dock right now in Esquimalt. It was indicated that they required some heavier cranes to look after some of the boats that were coming in. At present, they have a 25-ton and a 50-ton crane at that graving-dock. Indications were that they would soon need a crane with a capacity of 150 tons.

The supervisory people and the work force that use those cranes looked at the situation and asked how often they would use a 150-ton crane. They felt two 75-ton cranes could be put together if they needed 150-tons of lift. That way instead of having one 150-ton crane lumbering up and down the side of the dry-dock when it was not required to do 150-tons of lift, they would have two mobile cranes that could facilitate the requirements of heavy lifting and double the capacity of the 150-ton crane by dividing it into two 75-ton cranes.

I think this is another indication that they should be listening to the people who work with the machinery that is being installed when modernizing and updating some of the industries.

You were questioning the last speaker about the mobility of people that were trained. Well, you can train a nurse in Nova Scotia but, when she comes out to British Columbia, they will not accept her ability to practise. She has got to go to school in British Columbia to get her B.C. nursing certificate. I think, in those types of fields, there could be some provision where their ticket would be interprovincial or Canada-wide. Surely a nurse's knowledge or requirements of treating a patient are the same in Nova Scotia, Quebec, Ontario as they are in Saskatchewan, Alberta and B.C. I think it is a duplication of service to require those nurses to put in so many hours back at school.

To get into the subsidization of training apprentices or bringing on qualified tradesmen, I think there is a need for a

[Translation]

enquêtes, il y a suffisamment de déchets de bois de coupe dans les forêts, et sur une base permanente, que si on les transformait en énergie, on devrait faire appel à une main-d'œuvre permanente. Ces travailleurs assureraient le nettoyage permanent des secteurs de bois de coupe. Il y aurait aussi un autre avantage à le faire. Nous entendons beaucoup parler du repeuplement forestier: Ce serait beaucoup plus facile de repeupler ces terres de bois de coupe si on enlevait les déchets. Il y a aussi un autre secteur où on pourrait économiser des millions de dollars peut-être. Ces déchets de bois de coupe qu'on laisse sécher sur place devient une cible de premier ordre pour les feux de forêt, et avec les années, le coût pour combattre les feux de forêt est devenu astronomique. Je suis certain que si on enlevait ces déchets de nos forêts, on diminuerait de beaucoup ce qu'il en coûte pour combattre les feux de forêts.

Ici à Victoria, nous avons une cale sèche dont la responsabilité incombe au gouvernement fédéral, et je pense que dans ces secteurs où on modernise où on devrait moderniser les installations de construction navale, on devrait avoir des échanges avec les gens qui travaillent dans cette industrie. Présentement, on effectue des travaux de construction à la cale sèche à Esquimalt. On a laissé entendre qu'on avait besoin de grues plus puissantes pour travailler sur certains navires qui arrivent. À l'heure actuelle, cette cale sèche possède une grue de 25 tonnes et une de 50 tonnes. Il semble qu'on aura bientôt besoin d'une grue d'une puissance de levée de 150 tonnes.

Les surveillants et les travailleurs qui utilisent ces grues ont étudié la situation et se sont demandé quelle utilisation ils feraient d'une grue de 150 tonnes. Ils étaient d'avis qu'on pourrait combiner deux grues de 75 tonnes si on devait avoir besoin d'une puissance de levée de 150 tonnes. Ainsi, au lieu d'avoir une grue de 150 tonnes en opération dans la cale sèche lorsqu'on n'a pas vraiment besoin d'une grue aussi puissante, ils posséderaient deux grues mobiles qui pourraient répondre aux besoins de grande puissance de levée et diviser la capacité de la grue de 150 tonnes en deux grues de 75 tonnes.

Je pense que c'est une raison pour laquelle on devrait être à l'écoute des travailleurs qui utilisent la machinerie qu'on installe lorsqu'on procède à des travaux de rénovation et de modernisation dans certaines industries.

Vous avez interrogé le dernier intervenant sur la mobilité des gens qui reçoivent une formation. Bien, on peut former une infirmière en Nouvelle-Écosse, mais lorsqu'elle arrive en Colombie-Britannique, on ne reconnaît pas sa compétence. Elle doit suivre des cours en Colombie-Britannique en vue du diplôme en soins infirmiers de la C.-B. A mon avis, dans ce genre de profession, on devrait prévoir une reconnaissance interprovinciale ou nationale des diplômes. C'est certain que les connaissances ou les exigences à l'égard d'une infirmière pour soigner un patient sont les mêmes en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Ontario qu'en Saskatchewan, en Alberta et en C.-B. Je pense qu'il y a double emploi lorsqu'on exige de ces infirmières qu'elles retournent suivre des cours qui demandent tant d'heures.

Pour aborder la question des subventions des apprentis ou la préparation d'hommes de métier qualifiés, je pense qu'il est

[Texte]

subsidy to train those people. In the case of the first presentation you had this afternoon, I think those people are entitled to and should be provided with some kind of subsidy to train them to be able to take their place in society and feel a part of society. In the service industry, I think there is need for some participation by whichever government to see that those people are required to get their skills as they are required, but in the industrial section—you can look at the financial statements of the banks, the law professions, and certainly, in the industry that I come from, the wood industry—profits have been astronomical if you average them out over the years, so they have made sufficient money to be able to look after the training of their own people. They should be required to fulfil their own needs. It does not cost them all that much. Those people that are on apprenticeship programs, the time spent at school away from their plant, is minimal. Whether it is a three or a four year apprenticeship training program they can provide labour for that employer while they are taking their apprenticeship training.

• 1725

You will have presentations made to you by other sections of the trades, and so I will not go into them, such as the building trades, and there are people there who are quite capable of making their own submissions and will be making submissions. You have had submissions from the Canadian Labour Congress, our senior body in Ottawa, and the federations of labour from across the country. I believe that Mr. Allmand is in Vancouver today meeting with the B.C. Federation of Labour, the IWA—there are three unions combining their presentation in Vancouver today. I am sure you will find a similarity between what I have said and what they will be presenting to Mr. Allmand. Just to substantiate and back up what they are saying, I felt it was prudent that the labour council, a little bit further out in the field, met and made some comments today on what we feel the things are that could improve the situation across Canada.

The arguments we get into between our federal government and our provincial governments baffle me sometimes; they say one thing one time of the year and another thing at another time of the year. I can go back six months and I am hearing the same arguments from premiers who were on the opposite ends of the argument six months ago.

That is the submission from the labour council and we are very pleased to be here and have this opportunity to present it.

The Chairman: Thank you, Mr. Groves.

We will and we are getting extensive contact with the organized labour movement and you have referred to that, so I will not question you at any great length.

You mentioned crash training, that that was a way of overcoming shortages from time to time, that there could be crash training programs. I just wondered whether or not you

[Traduction]

nécessaire de les subventionner. Dans le cas de la première présentation que vous avez entendue cet après-midi, je pense que ces personnes ont droit à une certaine forme de subvention qu'on devrait leur fournir et qui leur permettrait de trouver la place qui leur revient dans la société et de sentir qu'ils en font partie. Dans l'industrie des services, je pense qu'un gouvernement ou l'autre devrait apporter une certaine participation pour s'assurer qu'on exige de ces gens qu'ils acquièrent la compétence voulue, mais dans le secteur des industries, vous pouvez consulter les états financiers des banques, des professions légales, et certainement de l'industrie dont je suis, celle du bois, et vous constaterez que les profits sont astronomiques si on les répartit dans le temps; donc, ils ont touché assez d'argent pour pouvoir assumer le coût de formation de leurs employés. On devrait exiger d'eux qu'ils répondent à leurs propres besoins dans ce domaine. Cela ne leur en coûterait pas si cher. Pour les personnes qui suivent des programmes d'apprentissage, le temps consacré à l'école et non à l'usine est minime. Qu'il s'agisse d'un programme d'apprentissage de trois ou de quatre ans, ils peuvent donner la production voulue à leur employeur tout en suivant leur programme.

Vous allez entendre d'autres exposés de représentants d'autres métiers, alors je n'en parlerai pas ici, comme les métiers de la construction, et il y a des gens qui sont parfaitement capables de faire leurs propres représentations et ils les feront. Vous avez entendu des revendications du Congrès du Travail du Canada, l'organisme qui nous chapeaute à Ottawa, ainsi que des fédérations de travail de partout à travers le pays. Je crois que M. Allmand est à Vancouver aujourd'hui et qu'il rencontre la B.C. Federation of Labour, la IWA: trois unions regroupent leur présentation à Vancouver aujourd'hui. Je suis certain que vous constaterez quelque ressemblance entre ce que j'ai dit et la présentation qu'ils font à M. Allmand. Uniquement pour justifier et appuyer ce qu'ils ont à dire, j'étais d'avis qu'il était prudent que le Labour Council, un peu avancé dans ce domaine, s'est réuni et a fait des commentaires aujourd'hui sur les choses qui à notre avis, pourraient améliorer la situation à travers le Canada.

Les arguments que nous entendons entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux me coupent le souffle quelquefois: à un moment de l'année, ils soutiennent une certaine chose et à un autre moment de l'année, une autre. Je peux remonter six mois en arrière et j'entends de la bouche des premiers ministres les mêmes arguments qu'utilisaient leurs opposants à ce moment.

Voilà la présentation du Labour Council et nous sommes très heureux d'être venus pour la faire.

Le président: Merci, monsieur Groves.

Nous aurons et nous avons déjà des communications nombreuses avec le mouvement de travail organisé et vous y avez fait allusion, alors je ne vous poserais pas de questions trop longues là-dessus.

Vous avez parlé de formation intensive, qu'il s'agissait d'une façon de surmonter les pénuries à l'occasion, et qu'on pourrait mettre sur pied des programmes de formation intensive. Je me

[Text]

could expand on that. I got the implication, I think, that organized labour, at least in the Victoria area, would support such an endeavour if it were clearly necessary to keep the economy moving. Did I take the correct implication?

Mr. Groves: What I mean by crash training program is, we have electricians who are qualified electricians. They are qualified electricians. Given the new technological changes and the stuff that they are putting into the mills and operations like that, they should be the ones that are given the opportunity, and the company should be putting those people through the courses to update them, to bring them up to par, so they have the knowledge and capability to service that new equipment. However they will take one electrician out of the mill, and train him during the installation of that equipment, but one electrician is by no means capable of servicing that equipment. That person, like all the rest of us, might not be there tomorrow. He might be sick, and then they have problems replacing those people. They should be getting backup people and increasing their crew complement of those people capable. That is what I mean by crash training, to bring their present tradesmen up to the level where they are capable of looking after that machinery. And I do not mean one of them. I mean enough of them to guarantee backup people for those people in those trades.

• 1730

• 1735

The Chairman: Thank you for that clarification.

On the issue of retirement, the average age of qualified tradesmen is one that has come to our attention on more than one occasion. It is not very far into the future until we are in a kind of crisis position. Now, we have had some testimony which suggests that the part of the labour force clearly whose participation rates have been increasing most rapidly in the last decade is the female portion of the labour force. I take the opportunity, every time I have somebody from a trades and labour council sitting in front of me, to ask what is going on in your area of jurisdiction, within your unions in the way of affirmative action principles and statements. There is that situation and perhaps the native situation as well. There is a fair size native population in what I would consider to be your area of jurisdiction. I may be wrong but I know that just north of Victoria there are some reserves. What is the labour union doing about those social issues in this area?

Mr. Groves: We are having great pains insofar as the retirement age is concerned. As long ago as 10 years—they looked at me as kind of a renegade in areas of the trade union movement—I was the lone person who stood up from our delegation at an international convention and said that they would soon be having to do away with the compulsory retirement at 75...

[Translation]

demandais seulement si vous pourriez donner plus de détails à ce sujet. J'ai cru comprendre que les organisations ouvrières du moins dans la région de Victoria, seraient disposées à appuyer une entreprise de ce genre s'il devenait nettement nécessaire d'assurer le mouvement de l'économie. Est-ce que j'ai bien compris ce que vous vouliez dire?

M. Groves: Ce que j'entends par programme de formation intensive, c'est que nous avons des électriciens qualifiés. Compte tenu des changements technologiques et de tout ce qu'on apporte de nouveau dans les moulins et autres opérations du même genre, c'est à eux qu'on devrait offrir la chance, et l'entreprise devrait permettre à ces gens de suivre des cours de recyclage pour que leurs connaissances soient à jour et qu'ils soient capables d'assurer l'entretien de ces nouveaux équipements. Toutefois, ils vont retirer un électricien du moulin et lui donner une formation durant l'installation de cet équipement, mais un électricien seul n'est jamais capable d'assurer l'entretien de cet équipement. Cette personne, comme nous tous, n'y sera peut-être plus demain. Elle sera peut-être malade, et on aura de la difficulté à la remplacer. On devrait s'assurer de disposer de travailleurs capables de la remplacer et d'ajouter à l'équipe capable de s'occuper de l'équipement. C'est ce que j'entends par formation intensive, c'est-à-dire de donner aux gens de métiers les connaissances voulues pour s'occuper de la machinerie. Et je ne veux pas dire un seul travailleur. Je veux dire suffisamment de personnes pour remplacer les gens de métier déjà en place.

Le président: Merci pour cette précision.

Sur la question de la retraite, l'âge moyen des gens de métier qualifiés nous a été souligné à plus d'une reprise. Le moment n'est plus très loin où nous nous retrouvons en situation de crise. Nous avons maintenant entendu des témoignages qui laissent entendre qu'une partie de la main-d'œuvre, nettement celle dont le taux de participation a augmenté le plus rapidement depuis dix ans, soit la gent féminine. Chaque fois que je me trouve avec un représentant du trades and labour council, je profite de l'occasion pour lui demander ce qui se passe dans son secteur de juridiction, dans les unions en termes de principes et d'énoncés entraînant des mesures positives. Il y a cette situation, et sans doute la situation négative correspondante également. On compte une proportion assez grande d'autochtones dans ce qui me semble être votre secteur de juridiction. Je me trompe peut-être, mais je sais qu'il y a des réserves juste au nord de Victoria. Que fait l'union des travailleurs au sujet des problèmes d'ordre social dans ce secteur?

M. Groves: Nous connaissons de grandes difficultés en ce qui a trait à l'âge de la retraite. Il y a 10 ans, on me considérait comme une sorte de renégat dans les milieux des syndicats ouvriers: j'étais la seule personne de notre délégation qui s'est levée lors d'une convention internationale et qui a affirmé qu'il faudrait bientôt abandonner l'âge obligatoire de la retraite fixé à 75 ans.

[Texte]

The Chairman: Seventy-five?

Mr. Groves: Sixty-five. Due to some of the legislation that was in place at that time, there was some argument whether or not they were doing away with a person's human rights by compulsory retirement at 65. Also, in line with what I see as the refusal of industry to adequately train and replace their tradesmen, I could see a need where industry was going to require these people longer than age 65 if they were not going to make provisions to replace them. There are more and more people agreeing with that judgment I made, as I say, 10 years ago. But it still has not become an over-all policy.

IN the other portion of your question on the native people, I do not think proper credit has been given to the native people and the opportunities have not been given to them either. I worked with the native people when I was in the industry. I do not think I have been at one operation since 1946 where I did not work with native people. At times they took advantage of certain situations, and maybe did not show up for work on Monday or Tuesday and that, but over-all when the native people were treated like human beings they responded likewise. I have never had any problem dealing with the native people, getting along with them. I think given the opportunity—it will take a while, slow as we are in accepting the needs of the native people—the native people will fill their role in society if we give them the chance and accept their way of life instead of trying to force our way on them.

• 1740

The Chairman: Thank you. Can I take it as a conclusion that the group you represent has no policy on affirmative action?

Mr. Groves: Do you mean the labour movement?

The Chairman: The trade council which you represent, does it have a policy on affirmative action relating to those two situations?

Mr. Groves: Yes, yes. The Labour Council has always had a policy of no discrimination and everybody should be given equal opportunity regardless of race, colour, creed, religion and all the rest of it. The native people are in that class too and should be given the opportunity. In fact, there was a bill introduced in the House here in British Columbia, just a private member's bill, regarding preserving the native Indian's language and the Labour Council backed that 100 per cent and likewise the Labour Council will support any other thing that will be of assistance to the native people.

The Chairman: Maybe we should clarify our words. Affirmative action would be to set up some kind of system with quotas so that a certain portion of jobs within a labour union or a certain portion of members would be set aside for natives or for women. On job sites, there could be a hiring requirement. These are the kinds of policy options which the federal

[Traduction]

Le président: Soixante-quinze?

M. Groves: Soixante-cinq. A cause de certaines lois en vigueur à cette époque, on discutait quelque peu à savoir si on violait les droits de la personne en imposant la retraite à l'âge de 65 ans. Également, ce qui correspond à ce que je juge être un refus de l'industrie d'offrir une formation appropriée aux gens de métier et les remplacer par des travailleurs également compétents, je verrais la nécessité pour l'industrie de garder leurs employés passé 65 ans si on ne prend pas les dispositions nécessaires pour les remplacer. On rencontre de plus en plus de gens qui sont d'accord avec cette idée que j'ai moi-même avancée, comme je le disais, il y a 10 ans. Mais ce n'est pas encore une politique généralisée.

Quant à l'autre partie de votre question sur les autochtones, je pense qu'on ne les a pas reconnus à leur juste valeur ni qu'on leur a offert les possibilités qui leur reviennent. J'ai travaillé avec les autochtones lorsque j'étais dans l'industrie. Je pense que depuis 1946, toutes les entreprises pour lesquelles j'ai travaillé comptaient des employés autochtones. Il arrivait qu'ils tiraient profit de certaines situations et peut-être qu'ils ne se présentaient pas au travail le lundi ou le mardi et des choses du genre, mais en général lorsqu'on les traitait comme des personnes humaines, ils adoptaient un comportement très respectable. Je n'ai jamais eu de problèmes dans mes rapports avec les autochtones, pour m'entendre avec eux. Je pense que si on leur en donne la chance, et cela va prendre quelque temps, lents que nous sommes à accepter les besoins des autochtones, ils trouveront un rôle dans la société si on leur en donne la chance et si on accepte leur mode de vie au lieu de leur imposer le nôtre.

Le président: Merci. Dois-je tirer la conclusion que le groupe que vous représentez n'a aucune politique concernant des mesures positives?

M. Groves: Vous voulez dire les mouvements de travailleurs?

Le président: Le «trade council» que vous représentez, est-ce qu'il a adopté une politique concernant des mesures positives liée à ces deux situations?

M. Groves: Oui, oui. Le conseil du travail a toujours soutenu une politique antidiscrimination et chacun devrait avoir les mêmes possibilités, indépendamment de sa race, de sa couleur, de ses croyances, de sa religion et tout le reste. Les autochtones en font également partie et ils devraient avoir les mêmes possibilités. En fait, on a présenté un projet de loi ici à la législature de la Colombie-Britannique, rien qu'un bill privé concernant la conservation de la langue des Indiens autochtones, et le conseil du travail l'a appuyé à 100 p. 100, et de même, le conseil appuiera toute mesure susceptible d'aider les autochtones.

Le président: Peut-être devrions-nous préciser davantage notre terminologie. Des mesures positives consisteraient à établir une espèce de système avec des quotas de manière qu'une certaine partie des emplois dans une même union de travailleurs ou une certaine proportion des membres serait réservée aux autochtones ou aux femmes. Sur l'emplacement des tra-

[Text]

government, and I think provincial governments, consider from time to time relative to what are considered to be disadvantaged subgroups. If the Council has no policy position, that is fine, but if it does, I would like to get it on the public record.

Mr. Groves: I do not know of any policy being on record but when you talk about a certain number of jobs being set aside for a group—and I will express my personal opinion now—I would be opposed to that. I think if you are going to set aside “x” number of positions or whatever, for any specific group, I do not think we need that. I think we have to have the respect to allow a joint effort there, where if they want them, then will work to get into those positions. What would you do if you set aside a group of 50 positions for a certain group of people when you could only find 25. I mean, I do not agree with specifically setting aside any number of positions for any segment of society.

The Chairman: Just one further comment from me and I will turn it back to Gilles if he has questions but the new constitution which we referred to has a specific clause about that that is worth reading.

Do you have questions?

M. Marceau: Monsieur Groves, vous avez parlé de l'obligation pour les compagnies de créer ou d'entraîner du personnel. Même si on demande aux compagnies de jouer ce rôle, la prospérité canadienne, ou du moins ce qu'il en reste, repose sur la petite et la moyenne entreprise. Êtes-vous d'accord? J'espère que vous n'avez pas voulu dire que le gouvernement devrait laisser entièrement aux entreprises le soin de faire cet entraînement... Car ce qui arriverait, c'est ceci: les petites et les moyennes entreprises ne pouvant faire cet entraînement, ne pourraient créer d'emplois. Vous avez parlé des compagnies sans préciser. Ne voyez-vous pas cependant que le gouvernement fédéral doit prévoir des programmes d'entraînement pour permettre aux gens de travailler dans les petites et moyennes entreprises?

• 1745

Mr. Groves: On the training or the development of skilled trades for either large industry or small industry, we have always said there should be a ratio of apprentices to the number of skilled tradesmen that they are using, a small employer with less than five people working for him is going to have a problem developing his skilled trades. I think the large employers are quite capable of training enough people so that the small people can pirate from them as they have been doing over the years. I do not think it should be obligatory for those small people to be forced into an apprenticeship training program, especially when they can get them from there.

You are getting into an area where you are defining limits. You can look at other industries, look at a dentist. Now, you quite often have a dentist with a single chair and he is quite

[Translation]

vaux, on pourrait établir une exigence relative à l'embauche des travailleurs. C'est le genre d'options politiques que le gouvernement fédéral et à mon avis les gouvernements provinciaux devraient étudier à l'occasion, concernant les groupes dits désavantagés. Si le conseil n'a adopté aucune politique, c'est parfait, mais si elle l'a fait, j'aimerais que les comptes-rendus officiels en fassent état.

M. Groves: Je ne suis au courant d'aucune politique officielle, mais lorsque vous parlez d'un certain nombre d'emplois réservés à un groupe, j'aimerais exprimer ici mon opinion personnelle. Je suis opposé à cela. Je pense que si on doit réserver un certain nombre d'emplois ou autre méthode de ce genre, à un groupe particulier, c'est une chose dont on n'a pas besoin. Je crois qu'il faut permettre un effort conjoint dans ce domaine, c'est-à-dire que s'ils veulent les emplois, alors ils travailleront pour les obtenir. Que feriez-vous si on réservait 50 emplois à un groupe donné de personnes et qu'on n'en trouvait que 25. Je veux dire que je ne suis pas d'accord avec la méthode de réserver un nombre donné d'emplois à une portion donnée de la société.

Le président: Juste un autre commentaire, et je cède la parole à Gilles s'il a des questions à poser, mais la nouvelle constitution dont nous avons parlé comporte une disposition spécifique sur ce point qu'il vaut la peine de lire.

Avez-vous des questions?

Mr. Marceau: Mr. Groves, you talked of the obligation companies are in to hire or train personnel. Even if they are asked to play this role, Canadian prosperity, or at least what is left of it, rests on small and medium business. Do you agree on that? I hope you did not mean that the government should let business entirely in charge of such training. What would happen is this: the small and medium size enterprises not being able to provide this training, would not be able to create jobs. You mentioned the companies without precisising which. Nevertheless, do you not think that the federal government must create training programs so that the people can work in the small and medium size enterprises?

M. Groves: Au sujet de la formation ou du perfectionnement des métiers spécialisés que ce soit dans la grande ou petite industrie, nous avons toujours dit qu'il devrait y avoir une proportion d'apprentis pour un nombre donné de gens de métier en place. L'employeur qui a moins que cinq employés va éprouver des difficultés à perfectionner les métiers de ces employés. Je pense que les employeurs des grandes entreprises sont tout à fait capables de former suffisamment de gens pour que les petites entreprises puissent les prendre chez eux, tout comme elles le font depuis longtemps. Je ne crois pas que les petites entreprises doivent être forcées de dispenser une formation d'apprentissage, spécialement quand ils peuvent trouver ailleurs les travailleurs formés.

Vous vous embarquez dans un domaine où vous établissez des limites. Vous pouvez penser à d'autres industries, comme un dentiste par exemple. Aujourd'hui on voit souvent un

[Texte]

capable of bringing into his office hygienists and people that do the easier work and they are training and going to school and learning a trade in the dentist industry. Depending on the type of industry that you are in, and I am speaking of manufacturing and that type of industry, there are very few single-man or two-men operations anymore. They got rid of the small operations a number of years ago. Certainly those employers with one or two people in their shops are not going to be putting people through apprenticeship training programs. But an employer with 10 people, certainly should have ratio of apprentices in that shop compared to the tradesmen that he has.

M. Marceau: Comme vous le savez, notre groupe de travail a pour mission d'essayer de résoudre le problème du manque de travailleurs qualifiés dans les années 80.

Est-ce que votre organisme est prêt à collaborer de façon efficace pour essayer d'aider les entreprises et les gouvernements à résoudre ce problème-là? Est-ce que vous en avez discuté à l'intérieur de vos organisations, et avez-vous des solutions pratiques à proposer pour nous aider à résoudre ce problème du manque de personnel qualifié dans les années 80?

• 1750

Mr. Groves: I guess over the last 10 years the labour movement here has been involved in, to some degree, work-experience programs with high school students and university students. Every time we have participated or agreed to participate with the schools and with industry to provide a place for those people to go, we have been stabbed in the back. The employer will agree to a certain number of people coming into that establishment for work experience to learn what the business is all about, then we find out that our people, the regular employees, are laid off and they are using the work-experience people, unpaid most of the time, to fill those jobs. It is a bad scene around here. The labour movement has been stung many times with that. In order for the labour movement to get involved in that type of a program, we are going to have some assurances that our people are not going to suffer by the labour movement participating in those work-experience programs.

To be more specific about the labour force, I do not think there is that problem here of the size of the labour force for the eighties if the government and industry will give us some indication that there is going to be a continued requirement for that workforce, that we are not going to work three months and be off nine months of the year. If there is a continued employment, then I cannot see any problem there. In the outlying areas, in some of our forestry camps where they are isolated, certainly there is a problem there of people staying in those camps on a continuing basis. The coal mining industry in isolated areas has problems. It is up to management to provide those people with some type of incentive to stay there over a period of time on a rotating basis. If they are in isolated camps

[Traduction]

dentiste équipé d'un seul fauteuil de traitement et parfaitement capable d'amener dans son cabinet des hygiénistes et des personnes qui font un travail plus facile et elles reçoivent une formation, vont à l'école et apprennent un métier dans l'industrie de la dentisterie. Selon le genre d'industrie, et je parle de l'industrie de la fabrication et ce genre d'industrie, il existe bien peu d'entreprises dont le fonctionnement est assuré par une seule ou deux personnes. Il y a de nombreuses années que ce genre d'entreprises a été éliminé. C'est certain que les employeurs qui n'ont qu'un ou deux employés dans leur atelier ne vont pas leur faire suivre un programme d'apprentissage. Par contre, un employeur avec 10 employés devrait certainement voir une certaine proportion d'apprentis dans son atelier compte tenu du nombre de gens de métier qui travaillent pour lui.

Mr. Marceau: As you know, our workteam mission is to try and solve the problem of the lack of qualified personnel.

Is your organization willing to cooperate in an efficient way to try and help businesses and governments to solve that problem? Have you discussed this matter within your organisations and do you have practical solutions to put forward in order to help us solve the problem of the lack of qualified personnel in the years eighties?

M. Groves: Je suppose que depuis 10 ans le mouvement ouvrier a participé dans une certaine mesure, à des programmes d'expérience de travail avec des étudiants du niveau secondaire et des étudiants universitaires. Chaque fois que nous avons participé ou accepté de participer avec les écoles et l'industrie pour trouver à ces gens une place où aller, nous nous sommes fait jouer. L'employeur accepte qu'un certain nombre de personnes viennent chez lui pour y acquérir une certaine expérience du travail dans l'entreprise, et on se rend compte que, ensuite, les employés réguliers sont mis à pied et que l'entreprise fait appel aux employés possédant une expérience du travail, le plus souvent mal payés, pour occuper ces emplois. C'est une situation regrettable dans cette région. Les mouvements de travailleurs ont connu de mauvaises expériences dans ce genre. Pour inciter les mouvements de travailleurs à s'engager dans ce genre de programmes, il va falloir avoir une certaine garantie que nos gens ne souffriront pas de ces programmes d'expérience en cours d'emploi.

Pour être plus précis au sujet de la main-d'œuvre, je ne pense pas que nous connaissions ici le problème de l'importance de la main-d'œuvre dans les années 1980 si le gouvernement et l'industrie nous donnent une certaine assurance de permanence dans les emplois, que nous n'allons pas travailler pendant trois mois pour ensuite être en chômage pendant les neuf autres mois de l'année. Si on a des emplois permanents, alors je n'y vois aucun problème. Dans les régions plus éloignées, dans certains de nos camps forestiers isolés, il y a certainement un problème pour les gens qui y demeurent en permanence. L'industrie du charbon dans les régions éloignées connaît aussi des problèmes. C'est à la direction qu'il incombe d'offrir à ces gens la stimulation nécessaire pour qu'ils y

[Text]

they should stay there for a certain period of time and then come out for a certain period of time. While they are in there, they should be providing them with certain entertainment facilities, sports activities so they are able to do something besides sit in the bunkhouse and play poker and things of that nature. I think it is the responsibility of the industry to provide sports activities and all kinds of incentives for the workers to stay in those places.

M. Marceau: C'est une question que je pose pour la première fois qui me vient à l'idée. Votre organisme a-t-il déjà envisagé d'organiser ses propres cours de formation à l'aide de ses propres membres? Autrement dit, vous avez dans vos organisations des gens qualifiés qui pourraient fort bien donner des cours à des gens qui sont sans emploi et qui ne réussissent pas à en trouver. Est-ce que vous avez déjà envisagé, comme organisme, de jouer un rôle précis dans le domaine du training?

Mr. Groves: Certainly not at our level. We would not have the facilities to accommodate those kinds of training facilities. Again, in some industries, such as the building trades industry, they look after their own apprentices. They see that they are trained, but if you are looking at the rest of the spectrum of the labour force, I do not know how the industrial people could get involved in apprenticeship training programs any more than they are, in the actual schooling. As I say, I think it is the responsibility of management to see that they have those skilled tradesmen. The public provide the public schools, the high schools, the universities, for them to bring those people to the point where they are capable of being made tradesmen, and I think that is a fair share for the public to shoulder. The rest of it should be the responsibility of industry.

• 1755

M. Marceau: Alors, comment voyez-vous votre rôle vis-à-vis ce problème que nous avons à résoudre? Vous dites que le management devrait jouer son rôle de même que le gouvernement, mais quel rôle pensez-vous ou voudriez-vous jouer pour résoudre ce problème-là?

Mr. Groves: What role would I like to play in solving the problem?

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Groves: Well, as I stated before, I think, if the industry or the government got together and provided steady employment, I think you would solve a big portion of these problems that we say we have.

The building trades have gone through as high as a 50 per cent unemployment rate in the last while. Our local of the IWA that saws the lumber has seen high unemployment. I am a member of the Innovative Housing Society which is trying to build houses that our members can afford. The biggest problem in getting those houses built is financing and the land to put those houses on. I have been involved in that type of thing for at least the last 10 years, but when we run into government—CMHC, AHOP and all the rest of the agencies that

[Translation]

restent pendant un certain temps sur une base rotative. S'ils sont dans des camps isolés, ils devraient y demeurer pendant un certain temps pour ensuite revenir pour une certaine période de temps. Pendant qu'ils y sont, on devrait leur fournir certaines installations de loisirs et activités sportives de manière qu'ils puissent faire quelque chose autre que s'asseoir dans le camp, jouer au poker et autres choses du genre. Je pense qu'il incombe à l'industrie d'offrir aux travailleurs les activités sportives et toutes sortes de stimulants pour les encourager à demeurer dans ces endroits.

Mr. Marceau: This question I am asking now for the first time has come to my mind. Has your organization ever considered the creation of its own training courses with the help of its own members? In other words, you have within your organizations qualified people who could very well give courses to unemployed people unable to find a job. Has your group ever considered, playing a precise role in the area of training?

M. Groves: Certainement pas à notre niveau. Nous ne possédons pas les installations pour faire ce genre de chose. Encore une fois, dans certaines industries, comme celles de la construction, on se charge de ses propres apprentis. On s'occupe de les former, mais si vous regardez l'ensemble de la main-d'œuvre, je ne vois pas comment l'industrie pourrait assumer des programmes de formation plus qu'ils ne peuvent assumer la responsabilité de la scolarité. Comme je le disais, je pense que c'est à la direction qu'il incombe de s'assurer qu'ils possèdent des gens de métier qualifiés. Le public se charge des écoles publiques et secondaires, des universités pour donner aux gens la scolarité nécessaire pour en faire des gens de métier, et je pense que c'est déjà là une part équitable que le public assume. Le reste devrait incomber à l'industrie.

Mr. Marceau: Then, how do you see your role in front of this problem we have to solve? You say that the management should play its role and also the government, but what role do you think or would you like to play to solve that problem?

M. Groves: Quel rôle j'aimerais jouer pour résoudre le problème?

M. Marceau: Oui.

M. Groves: Bien, comme je l'ai déjà dit, je pense que si l'industrie ou le gouvernement formait une coalition pour offrir des emplois permanents, je pense qu'on résoudrait une grande partie des problèmes que nous disons avoir.

Depuis quelque temps, les métiers de la construction ont connu un taux de chômage s'élevant jusqu'à 50 pour cent. Notre local du IWA qui regroupe les scieurs de bois a connu un taux élevé de chômage. Je suis membre de la Innovative Housing Society qui cherche à construire des maisons pour nos membres qui n'en ont pas les moyens. Le problème le plus grave pour construire ces maisons, c'est le financement et les terrains pour y ériger. Je suis engagé dans ce genre de projet depuis 10 ans, mais lorsque nous nous butons au gouverne-

[Texte]

the federal government is involved in and the provincial government is involved in—we run into obstacles, and we only have so much time as voluntary people on those jobs.

Those are some of the things that locally labour can get involved in and has gotten involved in. We could sure use some assistance from the federal government in making some of those land tracts and finances available to get those houses. Right now our vacancy rate in Victoria is close to zero and yet how many houses are being built, what is the price of houses? You know, the land is the same as it was when our forefathers came here and yet to get a lot to build a house on you have to pay \$40,000 to \$60,000, just for the lot. You say, what do I want to do? The role that I would like to get involved in is, getting some tradesmen involved in building houses and supplying houses for people who do not have a place to lay their head at night.

Mr. Marceau: My last question then.

M. Marceau: Est-ce que vous seriez prêt, comme organisme, à donner suite à la suggestion qui a été faite par l'un des témoins précédents, soit de permettre aux étudiants qui sont actuellement dans les écoles d'aller faire un stage dans les entreprises? Croyez-vous que cela pourrait nuire à ceux qui veulent obtenir un emploi? Si on donnait l'occasion aux jeunes pendant qu'ils sont encore aux études de faire un stage dans les entreprises, pensez-vous que cela les aiderait à trouver un emploi, tout en ne nuisant pas à ceux qui sont actuellement en chômage et qui attendent un emploi?

Mr. Groves: For us to get involved in that would require more co-operation from management. We have been involved in that type of a program in the past. I would have to have some pretty concrete assurances from management that they would sit down with labour, the schools and the people and put down in black and white, what was going to happen and what role everybody was going to play in that type of program.

• 1800

Mr. Marceau: You have no objection in principle to accepting this ...

Mr. Groves: No objection in principle but I do not like being told one thing and find out that another thing is being done. As I say, our members get uptight when they find they are laid off and somebody is in doing their job with no seniority and for less pay.

Mr. Marceau: Thank you very much.

Mr. Groves: A lot of people do not understand the labour movement. We have a word called "seniority".

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Groves: In a workplace, if there is a layoff, the person with the least seniority gets laid off. And we get into arguments with people on that, but we have gone by the policy that the last guy in the door is the first guy out. The person who has spent the years in that industry is entitled to a job there. It gets kind of harsh sometimes when the young people are the

[Traduction]

ment—SCHL, AHOP, et toutes les autres agences qui relèvent du gouvernement fédéral—nous nous trouvons face à des obstacles et malheureusement le temps que nos bénévoles peuvent consacrer à ce travail est limité.

Ce sont là certains projets auxquels la main-d'œuvre locale peut participer et auxquels elle doit participer. Nous pourrions facilement profiter de l'aide du gouvernement fédéral pour nous aider à obtenir le financement et les terres nécessaires à la construction de ces maisons. Présentement, notre taux d'occupation des logis à Victoria est presque nul et pourtant, combien de maisons sont en cours de construction, quel est le prix des maisons? Vous savez, les terrains sont les mêmes que lorsque nos ancêtres sont arrivés et pourtant, pour avoir un lot pour y construire une maison, il faut payer de \$40,000 à \$60,000, uniquement pour le lot. Vous dites, qu'est-ce que je voudrais faire? Le rôle que j'aimerais jouer, c'est d'arriver à pouvoir faire travailler certaines gens de métier à la construction de maisons pour ceux qui n'ont pas d'endroit où rester.

M. Marceau: Alors, voici ma dernière question.

Would you be willing, as an organization, to consider the suggestion brought up by one of the preceeding witnesses, to offer to the students now in school a training period within the enterprises? Do you think that it could be an obstacle for those who are looking for a job? If we gave the opportunity to the young, while they are still in school to have a training period within the enterprises, do you think that could help them find a job without preventing those who are now unemployed from finding one?

M. Groves: Pour ce genre de participation, il faudrait que nous obtenions de la direction une meilleure collaboration. Nous avons participé à ce genre de programme dans le passé. Il me faudrait d'assez bonnes garanties de la direction, qu'elle accepte de s'asseoir avec le mouvement ouvrier, les responsables des écoles et avec les gens, et déterminer noir sur blanc comment ça se passerait et quel rôle chacun aurait à jouer dans ce genre de programme.

M. Marceau: En principe, vous n'avez aucune objection à l'accepter.

M. Groves: Aucune objection en principe, mais je n'aime pas à me faire dire une chose pour me rendre compte qu'en réalité on en fait une différente. Comme je le disais, nos membres deviennent agressifs lorsqu'ils apprennent qu'ils sont mis à pied et que c'est une autre personne qui fait leur travail, qui possède moins d'ancienneté et touche un salaire inférieur.

M. Marceau: Merci beaucoup.

M. Groves: Beaucoup de gens ne comprennent pas les mouvements ouvriers. Nous avons un mot, «ancienneté».

M. Marceau: Oui.

M. Groves: Dans un lieu de travail, s'il y a une mise à pied, c'est la personne qui possède le moins d'ancienneté qui est mise à pied. Et nous avons des discussions avec les gens à ce sujet, mais nous avons adopté la politique voulant que le dernier rentré soit le premier à sortir. La personne qui a consacré de nombreuses années dans une industrie donnée mérite de garder

[Text]

people that get laid off but, then again, it is harsh for a person that is 30 or 35 years old, just in the middle of raising his family to get laid off and a person just out of school is taking his job. So seniority is a word and a policy that the labour movement jealously guards.

Mr. Marceau: With these answers, you would be a very good politician.

The Chairman: Thank you, Mr. Groves, for appearing before us today.

Mr. Groves: I tried that role once, too, but it was . . .

The Chairman: The evidence we have received to date says that the labour union may have tougher politics than parliamentary politics.

I would like to publicly thank Mr. Fraser, Mr. Schibli and Mr. Rowell. They have agreed to appear before us commencing at 7.30 p.m. so we have one more witness this afternoon. We are close to half an hour over the advertised time but, if you find that we are short-changing you, you bring us up short because we are here to hear the story. If Ms. Norrie Preston would come forward, that will be our last witness for this afternoon's session.

Ms. Norrie J. Preston (Staff Councillor, Ability Personnel Association, Victoria, B.C.): Thank you very much. My presentation is going to be very brief.

First, I would like to thank your staff for the extra trouble they went to in contacting our association so that we could present our ideas and we appreciate that. Being a very small organization, we think it is good that a task force such as this receive input from a small community organization.

Before I proceed to tell you the background of Ability Personnel, I must say that I was rather disturbed to hear that the representative from the labour organization did not seem to be familiar with the term "affirmative action". As a member of the Advisory Council on the Status of Women, I will gladly provide him with a federal government publication called *Women and Unions* and perhaps next time he will not be embarrassed.

Ability Personnel is a federally funded Outreach project of Employment and Immigration Canada in its first year of providing specialized employment service to people over 45 years of age in the Victoria area. It originated from an application made to CEIC by a sponsoring community board in 1979. The objectives include: one, providing vocational counselling and career resources to the older worker, and, two, promoting continuing community awareness of issues involving the worker over 45 wishing to re-enter the workforce.

[Translation]

son emploi. C'est dur quelquefois lorsque les jeunes sont ceux qu'on met à pied, mais encore une fois, c'est dur aussi pour une personne de 30 ou 35 ans, qui élève une famille, de perdre son emploi et de voir un jeune qui sort de l'école lui voler sa place. Alors, l'ancienneté, c'est un mot et une politique que le mouvement ouvrier cherche à protéger jalousement.

M. Marceau: Avec ces réponses, vous feriez un excellent politicien.

Le président: Merci, M. Groves d'être venu ici aujourd'hui.

M. Groves: J'ai également tenté ma chance dans ce domaine, mais c'était.

Le président: Ce que nous avons entendu jusqu'à maintenant laisse supposer que le mouvement ouvrier adopte des politiques plus rigides peut-être que celles du Parlement.

J'aimerais remercier publiquement Messieurs Fraser, Schibli et Rowell. Ils ont accepté de venir témoigner ce soir et nous commencerons à 19 h 30, alors nous n'entendrons pas d'autres témoins cet après-midi. Nous avons dépassé de presque une demi-heure l'horaire annoncé, mais si vous pensez que nous profitons de vous, c'est vous qui y perdez parce que nous sommes ici pour connaître le long et le large de l'histoire. Si Mme Norrie Preston veut bien s'avancer, ce sera notre dernier témoin cet après-midi.

Mme Norrie J. Preston (conseillère en personnel, Ability Personnel Association, Victoria, C.-B.): Merci beaucoup. Mon exposé sera très court.

D'abord j'aimerais remercier votre personnel pour le mal qu'ils se sont donné à communiquer avec notre association pour que nous puissions faire connaître nos idées et nous vous en sommes reconnaissants. Notre organisation étant d'importance réduite, nous croyons qu'il est bon qu'un groupe de travail comme celui-ci entende les idées d'une petite organisation communautaire.

Avant de vous exposer l'historique de la Ability Personnel, je dois dire que j'ai été plutôt choquée de constater que le représentant du mouvement ouvrier n'était pas familier avec l'expression «mesure positive». En ma qualité de membre du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme je me ferai un plaisir de lui fournir une publication du gouvernement fédéral intitulée les femmes et le syndicalisme, et sans doute la prochaine fois, il ne sera pas mis à la gêne.

Ability Personnel est un projet fédéral du programme d'extension des Services de Main-d'œuvre subventionné par Emploi et Immigration Canada que en est à sa première année pour offrir un service spécialisé d'emploi pour les gens âgés de plus de 45 ans dans la région de Victoria. Il tire son origine d'une demande faite au CEIC en 1979 par un conseil communautaire promoteur du projet. Les objectifs sont: premièrement, offrir une orientation professionnelle et des possibilités de carrière au travailleur d'âge mûr et deuxièmement, promouvoir une conscientisation permanente de la collectivité à l'égard des questions qui se rattachent au travailleur de plus de 45 ans et qui cherche à réintégrer le marché du travail.

[Texte]

• 1805

We see the project reaching out to the community to encourage re-examination of traditional attitudes towards the worker over 45 and work in an effort to meet the needs of both employees and employers. We know that participation rates for women in the labour force have surpassed those predicted by government experts and we have a high unemployment rate for women. Many of these women are mature re-entry women. The labour force participation rate actually increases to over 50 per cent for married women in the 35- to 45-year age bracket.

It is interesting to note that this re-entry woman returns to work with a firm commitment that will carry her through an average of 21 years of working life.

Although Ability Personnel Association has, at this time, no similar statistics for the mature male unemployed worker, we do have a strong impression that growing numbers of this group will be struggling to rejoin the labour force in some useful capacity. This stands to reason. Similar forces influence men and women to seek paid secure work. Rapid technological changes are making displacement of the older worker a reality: the myths and negative stereotyping about aging that influences the employer's assessment of the older person's skills resulting in lack of opportunity for on-the-job training and problems with being hired. The squeeze of real family income as inflation outpaces wage gains makes it necessary for older people to return to the workforce and make a reasonable living wage. And concern about financial security in the pension years is certainly an important concern.

If this parliamentary task force is to recommend initiatives that the committee sees fit to review existing federal policies and programs intended to deal with skill shortages, our association strongly urges that recommendations be forthcoming that for programs for the training of mature workers, both men and women, be initiated in order that a mismatch may be avoided. That is a surplus of unemployed, mature workers with outdated skills and a shortage of workers with highly developed appropriate skills.

We wish to see equal access for both young and mature workers. And, at this time, I would like to give you an example for women in apprenticeships. The percentage of women, in all apprenticeships, is 2.5 per cent. Of that 2.5 per cent, 9.1 are women over 35. And, of those, the majority are apprenticed as hairdressers, cooks, or other service industry jobs.

Ability Personnel Association requests that this task force seriously consider the reservoir of energetic, experienced and eager workers when considering ways of dealing with skill

[Traduction]

A nos yeux, le projet devrait atteindre la collectivité pour encourager les gens à réviser leurs attitudes traditionnelles à l'égard du travailleur de plus de 45 ans, de manière à répondre aux besoins à la fois des employés et des employeurs. Nous savons que les taux de participation des femmes au marché du travail dépassent ceux qu'avaient prévus les experts gouvernementaux et nous connaissons un taux élevé de chômage chez les femmes. Beaucoup de ces femmes sont d'âge mûr et cherchent à réintégrer le marché du travail. Le taux de participation de la main-d'œuvre chez les femmes mariées, en fait a augmenté de plus de 50 pour cent dans le groupe d'âge de 35 à 45 ans.

Il est intéressant de noter que la détermination de cette femme qui retourne au travail lui promet une moyenne de 21 ans sur le marché du travail.

Bien que la Ability Personnel Association ne possède pas, à l'heure actuelle de statistiques sur le travailleur masculin d'âge mûr en chômage, nous avons la forte impression qu'un nombre toujours grandissant de ce groupe va devoir se battre pour réintégrer le marché du travail de façon quelque peu utile. Et cela s'explique. Ce sont les mêmes motifs qui incitent les hommes et les femmes à chercher la sécurité d'emploi et le travail bien rémunéré. Les changements technologiques rapides que nous connaissons font que le retrait du travailleur d'âge mûr devient une réalité: les mythes et les stéréotypes négatifs sur le vieillissement qui influencent l'évaluation que fait l'employeur des capacités d'une personne d'âge mûr entraînent une pénurie de possibilités de formation en cours d'emploi et des problèmes d'embauche. La pression en vue d'un revenu familial à mesure que l'inflation dépasse les salaires, force les personnes d'âge mûr à retourner au travail pour gagner un salaire leur permettant de vivre convenablement. Et la préoccupation de la sécurité financière durant les années de la retraite est certainement importante.

Si ce groupe de travail parlementaire doit recommander des initiatives de façon que le comité juge bon de réviser les politiques et les programmes fédéraux existants destinés à combler les pénuries de main-d'œuvre, notre association propose fortement qu'on fasse des recommandations en vue de créer des programmes de formation à l'intention des travailleurs d'âge mûr, hommes et femmes, afin d'éviter une combinaison malheureuse de l'offre et de la demande, c'est-à-dire un surplus de travailleurs d'âge mûr dont les connaissances sont dépassées et une pénurie de travailleurs possédant les connaissances très spécialisées requises.

Nous souhaitons que les travailleurs jeunes et moins jeunes aient à la fois et également accès aux possibilités d'emploi. Et j'aimerais ici vous en donner un exemple: le pourcentage des femmes en cours d'apprentissage, pour tous les métiers, est de 2.5 pour cent. De ce pourcentage, 9.1 sont des femmes de plus de 35 ans. Et parmi elles, la majorité suivent un apprentissage en coiffure, art culinaire, ou autres métiers de l'industrie des services.

La Ability Personnel Association demande que ce groupe de travail se penche sérieusement sur la réserve de travailleurs énergiques, expérimentés et avides lorsqu'elle étudiera les

[Text]

shortages, that programs intended to deal with these shortages take positive, affirmative action to include this group in vocational planning programs and sequential training courses as well as increasing opportunities for these people to receive appropriate job and training information and vocational counselling and guidance.

• 1810

That is the summary of our report and we will submit one with more data and more information, later.

The Chairman: Thank you. We will be looking forward to receiving that.

Mr. Marceau, would you like to start or would you like me to?

Mr. Marceau: You again.

The Chairman: I just have a couple of questions. They partly come out of our hearings last week, at least the ideas first occurred to me on that occasion.

We had testimony last week about the resistance of employers in hiring women in non-traditional occupations and there was some suggestion that women themselves were resistant to becoming involved in non-traditional occupations. You have given us a picture of the situation as it affects apprenticeship and with the two exceptions that you mentioned, it looks like we have virtually no female over the age of 35 involved in a non-traditional occupation, at least at the apprenticeship level.

Could you just talk maybe for a minute or two about where that blockage is occurring? Do you think it is in the system, rejecting entry, or are we dealing with an age group that culturally was raised to view themselves not in non-traditional occupations? I have a 21-year old daughter and I think she believes any occupation is available to her, but I am not sure that that was true when I was 21. I do not think women believed that then.

Ms. Preston: Exactly. It is not easy for a woman to see herself in non-traditional occupation. She has no models to go by, she does not have a network of fellow workers, she has very little information, and the information is very difficult to find. I could say there is almost no positive encouragement. Anyone who succeeds at an occupation receives positive encouragement, either monetarily—they have to get out and get that job in order to support their family and society expects that of them—or some other type of positive motivation and encouragement. So it is more difficult for the older woman, and a way of overcoming that is an orientation, hands-on experience, but also counselling plays a large part in that. I firmly believe that women are not getting that positive encouragement, when it comes to counselling, from government agencies such as Canada Employment. They tend to see the opportunities for women in the clerical or support areas and of course that is where there has been the largest growth of jobs. However, if women are going to make any sort of equitable wage, their opportunities lie in the non-traditional jobs, and of course we need the support of unions with an affirmative

[Translation]

façons de régler le problème de la pénurie de travailleurs compétents, et qu'il adopte des mesures positives en vue d'intégrer ce groupe dans les programmes de planification professionnelle et les cours de formation suivie, et d'améliorer les possibilités pour ces gens d'avoir accès à l'information appropriée sur les emplois et la formation ainsi que l'orientation professionnelle.

Voilà le résumé de notre rapport et nous en présenterons un autre comportant plus de données et d'information plus tard.

Le président: Merci. Nous attendrons ce rapport.

Monsieur Marceau, aimeriez-vous commencer ou voulez-vous que je le fasse?

M. Marceau: A vous encore.

Le président: Je n'ai environ que deux questions à poser. Elles sont en partie tirées de nos audiences de la semaine dernière, du moins les idées m'en sont venues à cette occasion.

Nous avons entendu des témoignages de la semaine dernière sur la résistance des employeurs à embaucher des femmes dans les occupations non traditionnelles et on a laissé entendre que les femmes elles-même refusent de s'engager dans ces occupations. Vous nous avez dressé un tableau de la situation là où elle porte sur l'apprentissage et compte tenu de deux exceptions que vous avez soulevées, il semble qu'il n'y ait en réalité aucune femme de plus de 35 ans engagée dans un travail non traditionnel, du moins au niveau de l'apprentissage.

Pourriez-vous nous parler pendant une minute ou deux de ce blocage et où il se produit? Croyez-vous que c'est dans le système, où on refuse les admissions ou avons-nous affaire à un groupe d'âge qui a grandi en ne voyant pour elles que les occupations traditionnelles? J'ai une fille de 21 ans et je pense qu'elle croit avoir accès à toutes les occupations, mais je ne suis pas certain que c'était vrai lorsque j'avais 21 ans. Je ne pense pas que les femmes le croyaient à cette époque.

Mme Preston: Exactement. Ce n'est pas facile pour une femme de se voir occuper un emploi traditionnellement réservé aux hommes. Elle ne possède aucun modèle, n'a aucun groupe de compagnes de travail, elle possède bien peu d'information, et l'information est très difficile à trouver. Je pourrais dire qu'il n'y a pour elle presque aucun encouragement. Quiconque réussit dans une occupation reçoit un certain encouragement, que ce soit sur le plan monétaire—elles doivent sortir de la maison trouver cet emploi pour faire vivre leur famille et la société attend cela d'elles,—ou encore tout autre genre de motivation ou d'encouragement. Alors il devient plus difficile pour la femme d'âge mûr, et une manière de surmonter cela, c'est une orientation, une expérience pratique, mais le counselling y joue également un rôle important. Je crois fermement que les femmes ne reçoivent pas cet encouragement lorsqu'on parle de counselling chez les agences gouvernementales comme Emploi Canada. Ils ont tendance à entrevoir les possibilités d'emploi pour les femmes dans le secteur du soutien administratif et c'est là bien sûr que le nombre des emplois croît le plus. Toutefois si les femmes doivent toucher des salaires le

[Texte]

action program so that those women get an opportunity to become electricians, or whatever.

The Chairman: Given that we are in the year 1980 and looking at the demographics and the average age of trade union members, we are looking, I think, at a considerable skill shortage. This age of woman is part of the labour supply which I think government policy must address itself to. But given that you also have limited dollars and you cannot do everything, do you think a fair portion of those dollars at this point should be put into a mass public education program that would begin to change women's image of themselves? Is that the best place to spend the dollars in 1980 and then in 1985, maybe, go into training? Can you see some kind of sequence in this kind of tradeoff?

Ms. Preston: Possibly a sequence. I see many components, really, but a large part of it is a lack of information. I think an educational program would be a fitting way of combating the problem, but an educational program not only for women but for the educational systems which also continue to channel women into the traditional areas and really play no active part in trying to remedy that situation, and with employees and government. Government certainly has a duty to be an example to the rest of the business community.

• 1815

The Chairman: In its own hiring policies?

Ms. Preston: Exactly, and promotional policies also. I think it is also necessary to give some sort of incentive to employers so they will be more likely to give women these opportunities.

I do not want to confine my remarks just to women because my experience has been with the mature male worker also and of course one of the re-entry woman's biggest problems is lack of confidence, lack of knowledge of the workforce. But when you see the older male worker who has been unemployed, and it does not really take very long, you see him in exactly the same place. He also is uninformed about other areas of employment, about needs in the community. His expectations are often unrealistic and he has lost his confidence. It is a very similar picture, except of course there are many more women in this position because of their role.

The Chairman: What you are really saying is, from your knowledge of the situation, age makes a difference in terms of the kind of support systems, the life support systems and the training systems. It is not sufficient to say that currently existing training programs should be opened up to this age group. If in fact they are going to take advantage of the kinds

[Traduction]

moins équitable, c'est dans les emplois non traditionnels que les possibilités sont bonnes et nous avons évidemment besoin de l'appui des syndicats avec un programme d'action positif pour que ces femmes puissent choisir de devenir électricien, ou ce qu'on voudra.

Le président: Compte tenu que nous sommes en 1980 si on regarde les données démographiques et l'âge moyen des membres des syndicats de travailleurs, je pense que nous devons prévoir une pénurie considérable de travailleurs compétents. Ce groupe d'âge chez les femmes fait partie de la main-d'œuvre disponible dont une politique gouvernementale doit tenir compte. Mais compte tenu également des budgets limités et que vous ne pouvez pas tout faire, croyez-vous qu'une partie raisonnable de cet argent devrait être consacré à un vaste programme d'éducation du public qui commencerait par changer l'image que les femmes ont d'elles-mêmes? Est-ce la meilleure façon de dépenser l'argent en 1980, pour ensuite en 1985, investir dans la formation? Voyez-vous une suite dans ce genre de procédé?

Mme Preston: Peut-être une suite. J'y vois vraiment de nombreux éléments mais en grande partie, il s'agit d'un manque d'information. Je pense qu'un programme d'éducation constituerait une bonne façon de combattre le problème, mais un programme d'éducation non seulement à l'intention des femmes mais aussi pour les systèmes d'enseignement qui continuent d'orienter les femmes dans les secteurs traditionnels et ne jouent pas un rôle vraiment actif pour tenter de rétablir la situation à la fois à l'égard des employés et du gouvernement. C'est certainement un devoir du gouvernement de donner l'exemple au monde des affaires.

Le président: Dans ses propres politiques d'embauche?

Mme Preston: Exactement, et aussi dans ses politiques de promotion. Je crois qu'il est nécessaire de donner aux employeurs également un certain encouragement pour qu'ils soient plus susceptibles d'offrir aux femmes ces perspectives d'emploi.

Je ne voudrais pas limiter mes remarques uniquement aux femmes parce que mon expérience s'étend aussi au travailleur masculin d'âge mûr, et évidemment, un des problèmes les plus sérieux chez la femme qui réintègre le marché du travail, c'est le manque de confiance, le manque de connaissance face au marché du travail. Mais lorsqu'on voit un travailleur masculin d'âge mûr en chômage, et cela ne prend pas tellement de temps avant qu'il se retrouve exactement dans la même situation. Ses attentes sont souvent irréalistes et il a perdu la confiance qu'il avait en lui-même. C'est un tableau très semblable, sauf, évidemment qu'il y a de nombreuses femmes dans cette situation à cause de leur rôle.

Le président: En réalité, ce que vous dites, c'est que, d'après votre expérience de la situation, l'âge fait une différence sur le plan du genre de système d'appui, de systèmes de subsistance et de systèmes de formation. Il ne suffit pas de dire que les programmes de formation existants devraient être accessibles jusqu'à ce groupe d'âge. Si en fait ils vont profiter du genre de

[Text]

of training that are around there is some additional help which is required to make it work well.

Ms. Preston: Exactly. At the moment there are certain seats saved for women—that is a type of affirmative action policy—but those seats are rarely taken up because there needs to be more done in that area, more positive action needs to be taken. It is not enough to just passively reserve a few seats, just as it is not enough to say we do not discriminate.

The Chairman: A point well taken.

Gilles?

M. Marceau: Oui, je pense que c'est la première fois depuis que nous siégeons, et cela fait plusieurs semaines, que nous touchons une question de cette importance-là concernant une catégorie de citoyens qui sont oubliés, soit ceux qui ont dépassé un certain âge.

Je peux vous dire que, personnellement, je trouve absolument déplorable de voir, entre autres, les compagnies, le gouvernement mettre de côté des gens parce qu'ils ont atteint 40, 45 ans.

Mais je crois que vous savez sans doute que les compagnies demandent toujours du personnel plus jeune parce que l'entraînement qu'elles donnent peut alors servir plus longtemps. Est-ce que, lorsque vous parlez du problème de ces gens de 45 ans et plus, vous envisagez des emplois à temps partiel ou à temps plein?

• 1820

Ms. Preston: I am glad you asked that. It is my experience that part-time employment has been terribly exploited. For some women returning to the workforce, this makes a good bridge to full-time employment. At least that is what we hope. However, the reality of the thing is that in part-time employment, there are very few fringe benefits, very few opportunities for advancement, very few opportunities for an increase in pay. The hours are inconsistent, so that it is, in actual fact, not a part-time or shared job, but really casual labour called in when the employer wishes them to be there. It really does not benefit the mature worker. The mature worker, I feel, in part-time work is being exploited: Either he is expected to do seven and a half hours of work in four, or he is paid to do eight hours in four.

M. Marceau: Est-ce que vous faites une distinction entre le chef de famille, qui soit un homme ou une femme, et la personne qui entre sur le marché du travail parce qu'elle veut sortir de la maison, par exemple, simplement pour vivre une expérience?

Dans vos commentaires, vous avez parlé des gens plus âgés qui avaient des problèmes, mais ne pensez-vous pas qu'il y a une différence entre des personnes qui sont des chefs de famille qui ont absolument besoin de revenus stables et celles qui entrent sur le marché du travail pour d'autres raisons que des raisons financières?

[Translation]

formation offerte, il va falloir prévoir une aide additionnelle pour s'assurer que tout fonctionne bien.

Mme Preston: Exactement, à l'heure actuelle, certaines places sont réservées aux femmes, et c'est là un genre de politique de mesure positive, mais ces places sont rarement occupées parce qu'il y a encore à faire dans ce domaine, plus de mesures positives à adopter. Il ne suffit pas de leur réserver passivement quelques places, tout comme il ne suffit pas de dire que nous ne faisons pas de discrimination.

Le président: J'ai bien noté.

Gilles?

Mr. Marceau: Yes, I think it is the first time since we have been holding the hearings, and that is several weeks, that we talk about such an important question concerning a group of citizens that are forgotten, those who are over a certain age.

I can say, personally, that I find absolutely deplorable to see, among others, the companies and the government put people aside because they have reached the age of 40, 45 years.

But I think that you undoubtedly know that the companies are always looking for younger employees because the training they will get will serve them longer. When you refer to the problem of these people 45 years of age and over, are you thinking in terms of part time or full time jobs?

Mme Preston: Je suis contente que vous posiez cette question. Selon mon expérience, le temps partiel a fait l'objet d'une exploitation excessive. Pour certaines femmes qui retournent sur le marché du travail, cela constitue une bonne préparation en vue d'un emploi à temps plein. Du moins c'est ce que nous espérons. La réalité cependant, c'est que pour les emplois à temps partiel, il y a bien peu d'avantages sociaux, de possibilités d'avancement, de possibilités d'augmentation salariale. Les heures de travail sont irrégulières, alors il s'agit en réalité, non pas d'un emploi à temps partiel ou d'un emploi partagé, mais bien d'un emploi occasionnel où l'employeur a recours aux services d'une personne selon son bon plaisir. Cela ne profite pas vraiment au travailleur d'âge mûr. A mon avis, le travailleur d'âge mûr est exploité dans les emplois à temps partiel: soit qu'on s'attende de lui qu'il donne un rendement de sept heures et demie en quatre heures, soit qu'on le paie pour faire huit heures de travail en quatre heures.

Mr. Marceau: Do you see a distinction between the head of a family, man or woman, and the person who returns to the work force because she wants to get out, for instance, just for an experience?

In your remarks, you talked about the older people who had problems but do you not think that there is a difference between the people who must support their family and who absolutely must have a stable income and those who reenter the work force for other reasons than financial reasons?

[Texte]

Ms. Preston: There are some women who desire part-time work, and this is a luxury. If you can afford a part-time job that is a luxury, but work is work, and it should be paid for as work. It is something that you sell. It is something of yours that you sell. Do you pay the person who has only one child less than the person who has five children? The woman who can afford to take a part-time job and the lower pay today, could be the woman who is a displaced homemaker tomorrow, or a widow, and in a position where she is in really dire straits. I feel that the discrimination that the mature worker faces has the same effect on men and women—dire financial consequences.

Mr. Marceau: I understand your point. Thank you.

The Chairman: I would like to thank you, Ms Preston, and perhaps conclude on one note consistent with the beginning, and I think you were here with us in the beginning. I am sitting here taking seriously your recommendations, and at the same time wondering if the new constitutional act would allow legislatures to take those policy options, or whether those policy options would be ruled illegal by the Supreme Court of Canada. That is a question that you might like to take a look at in the context of maybe making a representation to the Prime Minister.

• 1825

Ms. Preston: Yes, I hope there will be an opportunity for people to have some look-in and not just see it divided between the provincial government and the federal government.

The Chairman: Thank you for coming.

I declare the meeting adjourned and we will reconvene at 7:30 this evening.

EVENING SITTING

• 1935

The Chairman: I call the resumed meeting of the Special Parliamentary Committee on Employment Opportunities for the '80s to order. This is a continuation of our afternoon session. If you are with us for the first time this evening, I would like to indicate that there are translation devices at the back of the room. They are free. Some of the questioning will take place in French and if you want to understand the questions it is quite easy as long as you have the translating device. If you do not speak the language and you do not have the translating device, it gets more difficult in a hurry. We shall begin by calling forward Colin Fraser from the British Columbia Independent Logging Association. Is Mr. Fraser with us? Are you ready to come forward? At the witness table there are translation devices. I think you were with us earlier, Mr. Fraser, but in case we have forgotten, please start by giving us your name and the name of the association which you represent.

Mr. Colin Fraser (Executive Representative, British Columbia Independent Logging Association): Good evening,

[Traduction]

Mme Preston: Il y a des femmes qui souhaitent un travail à temps partiel, et c'est un luxe. Si on peut se permettre un emploi à temps partiel qui est un luxe, mais le travail c'est le travail, et il faut le payer. C'est une chose qu'on vend. C'est une chose à soi que l'on vend. Est-ce qu'on paie une personne avec un seul enfant moins que celle qui en a cinq? La femme qui peut se permettre de prendre aujourd'hui un emploi à temps partiel, et le salaire inférieur qu'il suppose, sera peut-être une ménagère désorientée demain, seule au foyer ou veuve, et dans une situation vraiment critique. Je crois que la discrimination qui affecte le travailleur d'âge mûr a le même effet sur les hommes et sur les femmes, c'est-à-dire des conséquences financières désastreuses.

M. Marceau: Je comprends votre point de vue. Merci.

Le président: J'aimerais vous remercier, Mme Preston et peut-être conclure sur une note qui se rapporte à ce que j'ai dit au début, et je pense que vous étiez avec nous au début. Je suis ici à écouter sérieusement vos recommandations, et je me demande en même temps si le nouveau projet de loi sur la constitution permettrait aux législatures d'adopter des politiques de ce genre, ou si la Cour suprême du Canada les jugerait illégales. C'est une question sur laquelle vous pourriez peut-être vous pencher si par exemple, vous vouliez faire des représentations auprès du Premier Ministre.

Mme Preston: Oui, j'espère que les gens auront la chance d'étudier vraiment cette question et non d'assister à des divisions entre le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral.

Le président: Merci d'être venue.

Je déclare la séance levée. Nous reprendons ce soir à 19 h 30.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Je déclare ouverte la reprise de la séance du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Nous continuons la séance de cet après-midi. Si vous êtes ici pour la première fois ce soir, permettez-moi de vous faire remarquer qu'il y a des écouteurs pour l'interprétation à l'arrière de la salle. Ils sont gratuits. Certaines questions seront posées en français, et si vous voulez comprendre, il vous suffit d'écouter l'interprétation. Sans cet écouteur, cela devient beaucoup plus difficile surtout si on est pressé. Nous allons commencer par entendre M. Colin Fraser de la British Columbia Independent Logging Association (l'Association des forestiers indépendants de la Colombie-Britannique). M. Fraser est-il ici? Voulez-vous vous avancer? A la table des témoins, il y a des écouteurs. Je crois que vous étiez déjà des nôtres précédemment, monsieur Fraser; néanmoins, veuillez nous donner votre nom et le nom de l'association que vous représentez.

M. Colin Fraser (représentant de la direction, British Columbia Independent Logging Association): Bonsoir, mesda-

[Text]

ladies and gentlemen. My name is Colin Fraser and I am the executive representative for the B.C. Independent Logging Association. I would like to begin by giving you a brief bit of background on the BCILA. It is an amalgamation of four regional associations in B.C. and has been in existence formally for about three years. For this reason, together with attention to a complete revision of provincial forestry legislation over the more than five years preceding, we have been unable to establish a firm statistical base which could be construed as a platform from which to make any accurate guesses about manpower requirements in the coming years.

I use the terms "accurate guesses" advisedly, because I believe that is the state of the manpower forecasting art today. Because neither Statistics Canada nor any other organization, federally or provincially, separates out independent logging operations from others, there are no figures relating to independence per se. Our members' employees are not unionized so that that avenue of centralization has not afforded data collection.

Perhaps it would be helpful for you if I gave you our definition of "independent". The independent logging operator is a private company, partnership or proprietorship; that is, the shares in his company are not traded publicly. Further, he is not a timber licensee. He holds no quota of allowable annual cut in British Columbia's timber allocation system. In the interior of the province, and that is that area east of the Cascade Mountains, about 85 per cent to 95 per cent of the 45 million cubic metres of timber harvested annually is cut by independent logging contractors.

In the study to which our letter refers, we have located approximately 3,740 independent logging contractors of one kind or another in B.C. Timber is B.C.'s No. 1 industry. It represents some 50 per cent of the economy of this province. That is a number you will probably hear frequently in your travels throughout B.C. if you have not heard it already.

In order to assist this task force, as well as for other reasons, I travelled to 10 of our 32 local divisions or chapters over the past month to get some feeling for what our members would like me to say to you. I travelled as far north as Smithers, east to Revelstoke, south to Penticton, and on the coast I visited Chilliwack and Squamish. I have summarized our members' comments as briefly as possible in the letter which I have given you. I would like just to go over that briefly in a very general way. We have said that some of the problems concerning independent loggers concern the nature of the work itself as far as gaining and attracting suitable employees is concerned.

• 1940

It is a tough and hazardous job. You are up to your hips in snow in midwinter, you wonder why you are there when there are jobs at the local supermarket five minutes walk from home paying approximately the same amount of money. We are in competition with other industries like the construction industry. The talk of pipelines from Alaska to the 49th parallel are

[Translation]

mes et messieurs. Je m'appelle Colin Fraser et je représente la direction de la British Columbia Independent Logging Association. J'aimerais commencer par vous résumer un peu les antécédents de l'association. Elle est née de la fusion de quatre associations régionales de la Colombie-Britannique et elle existe officiellement depuis environ trois ans. Pour cette raison, en plus du fait que nous nous sommes attachés à réviser complètement les lois provinciales sur la forêt pendant les cinq années et quelque qui ont précédé, nous n'avons pas pu établir de statistiques solides sur lesquelles fonder des prévisions justes sur les besoins en main-d'œuvre dans les années à venir.

Si je parle de «prévisions justes», c'est sous toute réserve, car j'estime que c'est à ce niveau que se situent actuellement les prévisions sur la main-d'œuvre. En effet, ni Statistiques Canada ni aucun autre organisme, fédéral ou provincial, ne distinguent dans leurs données les exploitations indépendantes des autres et, par conséquent, il n'y a aucun chiffre sur les indépendants. Les employés ne sont pas syndiqués et donc la centralisation ne nous a pas permis de recueillir de chiffres.

Il serait peut-être utile que je vous donne notre définition de «indépendants». L'exploitant indépendant peut être une société privée, une association ou une entreprise en propriété propre; c'est-à-dire que les actions de ces entreprises ne sont pas vendues à la bourse. En outre, l'exploitant ne détient pas de permis de coupe de bois. Il ne reçoit aucune part de la coupe annuelle permise en vertu du régime d'attribution des coupes de la Colombie-Britannique. Dans l'intérieur de la province, c'est-à-dire à l'est des montagnes Cascades, les forestiers indépendants abattent de 85 à 95 p. 100 des 45 millions de mètres cubes de bois coupés chaque année.

Dans l'étude dont nous parlons dans notre lettre, nous avons relevé environ 3,740 entrepreneurs indépendants d'une sorte ou d'une autre en Colombie-Britannique. Le bois est la principale industrie de la Colombie-Britannique et représente quelque 50 p. 100 de la base économique de cette province. Vous entendrez probablement souvent ces chiffres dans vos voyages à travers la Colombie-Britannique, si vous ne les avez pas déjà entendus.

Afin d'aider votre groupe de travail, et pour d'autres raisons, j'ai visité dix des trente-deux divisions ou chapitres locaux au cours du dernier mois pour apprendre ce que nos membres voulaient que je vous dise. Je suis allé, au nord, jusqu'à Smithers, à l'est jusqu'à Revelstoke, au sud jusqu'à Penticton, ainsi qu'à Chilliwack et Squamish, sur la côte. J'ai présenté dans ma lettre un résumé aussi sommaire que possible des remarques de nos membres. J'aimerais maintenant reprendre ce résumé rapidement d'une façon plus générale. Nous avons dit que les entrepreneurs indépendants connaissent certains problèmes à cause de la nature même du travail lorsqu'il s'agit de trouver et d'attirer des ouvriers aptes au travail.

C'est un travail difficile et périlleux. Au cœur de l'hiver, on a de la neige jusqu'aux hanches et on se demande ce qu'on fait là alors qu'il y a des emplois au supermarché local, à cinq minutes de chez soi et où on pourrait gagner à peu près le même salaire. Nous sommes également en concurrence avec d'autres industries comme celle de la construction. Les pour-

[Texte]

of grave concern to our members in terms of the kind of competition they will provide for the availability of skilled personnel.

The logging industry is today peopled by many who are approaching retirement—50 years of age is about as far as you can go in the woods.

Dr. Pearse, in his Royal Commission report as I have stated in our brief, cited one study which said that the turnover was 265 per cent; 235 per cent in a sawmill. The logging industry has a higher turnover than that figure. It is a very costly operation.

We are faced with a number of government regulations which create problems for us. For example, in the recently passed employment standards act, which has not yet been proclaimed, for any work after 11 hours in a day the employer is required to pay double time, and after 48 hours in a week he is required to pay double time. But in a season that is only three months in the winter and four months in the summer, perhaps, it is absolutely imperative that you get all the production you can.

In an area like Mackenzie or Fort Nelson—Fort Nelson in particular where there is only a winter logging season—you must work every hour you possibly can. That means in many cases 14, 16 hours. When I was in Williams Lake last week, we had a logger who was going to work, he said, at 1:30 in the morning and he would be finished the following day at 4:30. That was his normal day.

The logging industry in the past has been peopled in the woods with immigrants in many cases and that avenue of skilled and, as we have said, willing unskilled labour is all but closed. British Columbia's Minister of Labour, the Honourable Jack Heinrich, addressed our annual convention in Prince George in May of this year. At that time he charged us with the responsibility to do more in terms of apprenticeship training. He said we owe that much to our industry. The formal apprenticeship training program in British Columbia does not apply to the logging sector, because the work done by our members' employees is not within the purview of the apprenticeship program, except perhaps for diesel mechanics, automechanics and maybe some welders.

Most of our shortages become apparent in skilled machine operators. Logging is not now as labour intensive as it once was. The emphasis is on capital and large and complicated machines—feller bunchers for mechanical felling, grapple skidders to complement that operation; those kinds of machines. Environmental restraints are requiring improved technology undertaking high lead operations into the usually conventional skidder shows in the interior. We, like many other industries, require fewer but more highly qualified personnel. We need new training opportunities—and when I say that I say there is no substitute for on-the-job training—and we need better delivery systems for existing training programs.

[Traduction]

parlers sur le pipe-line de l'Alaska jusqu'au 49^e parallèle préoccupent beaucoup nos membres, à cause de la demande accrue de personnel qualifié qui nous fera concurrence.

On trouve aujourd'hui dans l'industrie du bois un grand nombre d'ouvriers qui approchent de la retraite; on ne peut guère aller au-delà de 50 ans, en forêt.

Dans le rapport de la commission royale, M. Pearse, comme je l'ai rapporté dans notre mémoire, cite une étude qui a révélé que le taux de roulement était de 265 p. 100; 235 p. 100 dans les scieries. Or, dans l'industrie du bois, le roulement est encore plus élevé. C'est donc très coûteux.

Nous devons également nous conformer à nombre de règlements gouvernementaux qui nous créent des problèmes. Par exemple, dans la loi récente sur les normes d'emploi qui a été adoptée mais non promulguée encore, pour tout travail après 11 heures par jour, l'employeur doit rémunérer l'employé à temps double et après 48 heures par semaine, il doit en faire de même. Or, parce que la saison ne dure que trois mois l'hiver et quatre mois l'été peut-être, il est impérieux d'obtenir toute la production possible.

Dans une région comme Mackenzie ou Fort Nelson, plus particulièrement Fort Nelson, où il n'y a qu'une saison d'abatage l'hiver, on doit travailler un maximum d'heures. Cela signifie dans bien des cas 14 ou 16 heures par jour. Lorsque je suis allé à Williams Lake la semaine dernière, nous avons rencontré un homme qui allait travailler, a-t-il dit, à 1 h 30 du matin et qui ne terminerait que le jour suivant à 4 h 30. C'est sa journée normale.

Par le passé, on trouvait dans l'industrie du bois des immigrants; or, cette source de main-d'œuvre qualifiée et, comme nous l'avons dit, de main-d'œuvre nonqualifiée mais disposée à travailler, est presque tarie. Le ministre du Travail de la Colombie-Britannique l'honorable Jack Heinrich, nous a adressé la parole à notre congrès annuel tenu à Prince George, en mai de cette année. Il nous a à cette occasion confié la responsabilité d'être plus actifs dans la formation d'apprentis. Il nous a dit que nous le devons à notre industrie. Le programme officiel de formation des apprentis de la Colombie-Britannique ne s'applique pas au secteur forestier parce que le travail effectué par les ouvriers de nos membres n'entre pas dans le cadre de ce programme, sauf peut-être dans le cas des mécaniciens diesel, des mécaniciens automobiles et peut-être de quelques soudeurs.

C'est dans le cas des machinistes expérimentés que la main-d'œuvre fait défaut. L'industrie du bois n'exige plus autant de main-d'œuvre que par le passé. L'accent porte plutôt sur le capital et l'équipement lourd et compliqué, des abatteuses, empileuses pour la coupe mécanique, des glisseurs à pinces pour faciliter le travail, ce genre d'équipement. Les restrictions visant à protéger l'environnement exigent une technologie améliorée qui voit l'apparition, aux expositions d'équipement de l'intérieur, en général très traditionnalistes, d'un nouvel équipement de pointe. Comme bien d'autres industries, nous avons besoin de moins de main-d'œuvre, mais hautement qualifiée. Il nous faut de meilleurs moyens de formation, et à mon sens il n'y a aucun substitut pour la formation sur le tas.

[Text]

As indicated in our short brief to you, we would like to maintain contact with your task force in order that we can collect and submit more specific information and, perhaps, some definite recommendations. The brief, specific information which has been provided, as I have said, is questionable in terms of its validity because the pilot study raised some questions about the representativeness of our sample. But it is significant that 47½ per cent of not just our members, but independent contractors as a whole, said they do not have access to experienced labour, and 96.4 per cent of those surveyed said their employees had not taken operator training courses. That says something about the delivery systems of existing training courses.

I propose not to go any further. We would like, as I said, to maintain contact with you and perhaps at a later date be able to supply you with some firmer ideas and recommendations about what our requirements during the '80s are. I shall be glad to try to answer any questions you have.

The Chairman: Thank you, Mr. Fraser, for being concise and giving us at least a preliminary understanding of the situation. Please do stay in touch and send us the further information. I would like to get it, at this point, no later than the end of November if you could keep that time frame in mind. Mr. Marceau, would you ...

M. Marceau: Monsieur Fraser, est-ce que vous entretenez vraiment de l'espoir pour l'avenir, dans le monde du bois? Vous dites qu'en Colombie-Britannique, c'est 50 p. 100 ...

The Chairman: Can you hear?

Mr. Fraser: Yes, thank you.

Mr. Marceau: It's working now?

Mr. Fraser: Yes.

M. Marceau: Bon! Alors, vous avez dit que 50 p. 100 de l'industrie, ici, en Colombie-Britannique, était dans le domaine du bois. Maintenant, vous semblez être assez inquiet pour l'avenir. Est-ce que vous pouvez nous donner des suggestions d'ordre pratique, du côté fédéral, pour répondre à vos attentes dans le domaine du bois? Parce que, si je comprends bien, vous avez des limitations du côté provincial. Mais je voudrais que vous nous indiquiez, s'il y a, du côté fédéral, des problèmes sérieux. Avez-vous des suggestions pratiques à nous faire?

Mr. Fraser: That is a pretty tough question just off the top of my head, but I do have one answer that I might suggest to you. I have said that we need better delivery systems. I do not know what the budget for Employment Canada is—I think that is the name of what used to be Canada Manpower—but it is a substantial amount of money.

Mr. Marceau: Three quarters of a billion.

Mr. Fraser: Does that include unemployment insurance?

Mr. Marceau: No.

[Translation]

Il faut aussi améliorer la présentation des programmes de formation actuels.

• 1945

Comme nous l'avons souligné dans notre bref mémoire, nous voudrions maintenir le contact avec votre comité afin de pouvoir nous donner le temps de recueillir des renseignements plus détaillés, que nous vous ferons par la suite. La valeur des quelques renseignements particuliers que nous vous avons fournis est douteuse, car on ne peut se fier à la représentativité de l'échantillonnage de l'étude pilote. Il est toutefois significatif que 47,5 p. 100 de tous les entrepreneurs indépendants se plaignent de ne pas avoir accès à la main-d'œuvre expérimentée, et que 96,4 p. 100 des participants au sondage admettent que leurs employés n'avaient reçu aucune formation structurée comme opérateurs. Cela fait certainement ressortir les lacunes des cours de formation actuels.

Je n'en dirai pas plus. Comme je l'ai mentionné, nous aimerions vous parler de nouveau, plus tard, afin de vous donner des idées plus précises et faire des recommandations sur nos besoins durant les années 80. Je répondra avec plaisir à toutes vos questions.

Le président: Merci, monsieur Fraser, d'avoir été aussi concis, tout en nous présentant au moins un aperçu préliminaire de la situation. Et nous serons heureux de recevoir tous renseignements supplémentaires. Toutefois, il faudrait nous les faire parvenir avant la fin de novembre, si possible. Monsieur Marceau, avez-vous ...

Mr. Marceau: Mr. Fraser, in the field of wood products, do you really still have some hope for the future? You say that in British Columbia there is 50 per cent ...

Le président: Entendez-vous?

M. Fraser: Oui, merci.

M. Marceau: L'appareil fonctionne maintenant?

M. Fraser: Oui.

Mr. Marceau: Good! So, you said that 50 per cent of all industrial activity here in British Columbia is in the field of forest products. Yet you seem very worried about the future. Can you give us any specific practical suggestions which might be implemented federally in answer to your needs? Since, if I understood correctly, there are some limitations at the provincial level, can you point out the serious problems there are federally speaking. Do you have any practical suggestions to make.

M. Fraser: C'est une question à laquelle il est difficile de répondre sans consultation, mais j'ai certainement une suggestion à vous faire. J'ai dit que nous avons besoin de meilleurs systèmes de formation. Je ne sais pas à combien s'élève le budget de la Commission de l'Emploi—je crois que c'est le nouveau nom qu'on a donné au ministère de la Main-d'œuvre—mais il s'agit certainement d'une somme importante.

M. Marceau: 750 millions de dollars.

M. Fraser: Avec l'assurance-chômage?

M. Marceau: Non.

[Texte]

• 1950

Mr. Fraser: Well, I would say, just perhaps being a bit facetious, that they are probably wasting about \$700 million of it...

The Chairman: Could you explain that?

Mr. Fraser: ... at least as far as the logging industry in British Columbia is concerned. There is probably no single thing that I hear more of from our members than, why bother with Canada Manpower? It is the last place in the world you would go if you want to hire somebody, if you want anything to do with employment. you just do not go to Canada Manpower. Our people have no faith at all. That is a comment from them and it is a harsh reality for our people, and it is a criticism that certainly I do not make lightly. It is one that is of very much concern to them and one that they have talked about to some considerable extent.

For example, Employment Canada is reasonably familiar with the logging industry in pretty well all of British Columbia because it has logging specialists, it has offices throughout B.C. and there is nothing that goes on any more in British Columbia than logging. They do not take their systems to our people or to our people's employees. They work from 8:30 in the morning to 4:30 in the afternoon, or whatever. A logger works from 5:00 in the morning until 5:00 at night. He has no opportunity to avail himself of any of the programs they have, the information they have, the training facilities or anything else.

We have talked to them about this. We have said, why do you not stagger your operations, put some people out in the afternoon, put them to work at 4:00 o'clock, or noon or whatever, so that they can go out and talk to our people when our people are available. We have not had that kind of service except that one little departure did take place in Prince George for a short time.

Our people are available on weekends, but nobody in government works on weekends except, of course, the politicians. There are many things Canada Manpower could do to bring up its bootstraps, but they have shown no inclination to do so and that is an area that I really question, where the federal government could improve its services.

M. Marceau: Vous avez parlé du training on the job. Vous avez demandé plus de training on the job. Est-ce que cet entraînement doit être donné, selon vous, par les compagnies ou par les centres de main-d'œuvre ou de quelque autre façon?

Mr. Fraser: We have had some success with on-the-job training that has had some of the incentives applied by Canada Manpower and they have met with some success. Part of the problem is again, as I have said, the systems do not readily get delivered to our people. The association itself, the B.C. Independent Logging Association, has sponsored some training programs in the break-up period from March to June in the spring, and there is a freeze-up period in the fall from about now until perhaps the end of December, or from the end of this month to the end of December, and we have set up programs

[Traduction]

M. Fraser: Je dirai d'une façon peut-être un peu prétentieuse, qu'on gaspille probablement environ 700 millions de dollars de...

Le président: Pourriez-vous nous expliquer ce que vous voulez dire?

M. Fraser: ... du moins dans le cas de l'industrie du bois en Colombie-Britannique. C'est un refrain chez nos membres: pourquoi s'encombrer du Centre d'emploi du Canada? C'est le dernier endroit au monde où aller pour embaucher quelqu'un. Ou ne va tout simplement pas au Centre. Nos gens n'ont pas la moindre foi. C'est ce qu'ils disent, et pour nos membres, c'est la dure réalité; ce n'est certes pas là une critique que je formule à la légère. C'est une question qui préoccupe énormément nos membres, une question dont ils parlent beaucoup.

Par exemple, le ministère fédéral connaît assez bien l'industrie du bois en Colombie-Britannique, puisque ses bureaux régionaux comptent des spécialistes de ce secteur, et il ne se passe vraiment plus rien en Colombie-Britannique outre l'industrie du bois. Et ces bureaux ne mettent pas leur programme à la disposition de nos gens ni de leurs employés. On y travaille de 8 h 30 le matin à 16 h 30. Or, un bûcheron travaille de 5 h à 17 h. Il n'a donc pas l'occasion de se prévaloir des programmes, de l'information, des installations de formation ou de quoi que ce soit.

Nous en avons d'ailleurs parlé et demandé pourquoi ne pas échelonner les heures de bureau, affecter des gens l'après-midi ou les faire entrer au travail à 16 h ou à midi, de façon à ce qu'ils puissent aller parler à nos gens lorsque ceux-ci sont disponibles. Nous n'avons pas eu ce genre de service, sauf un petit essai pendant quelques temps à Prince George.

Évidemment, nos gens sont disponibles en fin de semaine, mais personne ne travaille en fin de semaine dans l'administration, sauf bien sûr les politiciens. Il y a de nombreuses choses que les Centres d'emploi du Canada pourraient faire pour devenir plus compétents, mais on ne montre aucune enthousiasme, et c'est certainement un domaine où, à mon avis, le gouvernement libéral pourrait améliorer ses services.

Mr. Marceau: You spoke of training on the job. You asked that there be more of it. As far as you are concerned, must this training be given by the companies or by the Canada Manpower Centres or how?

M. Fraser: Nous avons connu un certain succès avec la formation en cours d'emploi lancée par les Centres d'emploi du Canada. Encore une fois, comme je l'ai déjà dit, le problème provient en partie du fait que les services ne sont pas facilement disponibles pour nos membres. Notre association même a parrainé certains programmes de formation pendant l'intersaison, du mois de mars au mois de juin, et pendant la période d'attente du gel à l'automne, à peu près de maintenant jusqu'à la fin de décembre, ou de la fin de ce mois-ci jusqu'à la fin de décembre; nous avons mis sur pied des programmes, en colla-

[Text]

in conjunction with Canada Manpower, such as some welding courses, some hydraulics courses, air brake courses, things like that, so that our people can upgrade their skills. But we as an association are not geared to do that kind of thing and we do not have a mandate to work in that particular area. We have on occasion tried to encourage Canada Manpower to look more at the kinds of courses, the course content, that is required, and to carry that to the on-the-job site specific situation. This has taken place to some limited degree, but very limited really.

• 1955

M. Marceau: Monsieur Fraser, trouvez-vous qu'il y a un conflit entre les politiques fédérales et les politiques provinciales dans le domaine qui vous concerne? Autrement dit, est-ce que les politiques du fédéral et celles du provincial sont complémentaires ou si elles s'opposent l'une à l'autre?

Mr. Fraser: I would really rather not comment on that question because I do not have a knowledgeable answer. As I have said, the apprenticeship training programs, the formal kinds of programs that the provincial government carries on in conjunction with the federal government, are areas that have not touched us that closely or that directly. So I really do not feel qualified to comment on that question.

M. Marceau: Vous avez dit, je pense, que vous manquiez d'informations. Quand vous parlez d'informations, parlez-vous de statistiques qui pourraient venir du fédéral et qui s'appliqueraient à travers le Canada avec des chiffres provinciaux ou pensez-vous à d'autres genres d'informations? En d'autres termes, avez-vous assez d'informations pour les employés et savez-vous où sont les emplois disponibles à travers le Canada et dans la province?

Mr. Fraser: Do you mean what is available in terms of programs?

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Fraser: I would say that my own knowledge of that is limited. I am not a specialist, I am a generalist. I at one time sat on the Employers' Council of British Columbia's manpower and employment committee but that was some time ago. I was much better versed in these kinds of things at that time.

Speaking in terms of data and statistics related to independent logging contractors, there are not any. Statistics Canada says there are some 1,400 logging companies in British Columbia. That includes the major licensees like MacMillan Bloedel, Weyerhaeuser Canada Ltd and each of their operations, each of their divisions. As I said to you, we have located at least 3,740 independent logging contractors in B.C. Many of them are small, like one-man operations, and some of them are very large, like with 450 employees; that is very large for logging. The statistics that are available federally and provincially are virtually non-existent so that nobody really knows. The study we carried out we had just really got started on, and for a variety of reasons it was terminated incomplete. We do hope to crank it up again and do some more with it.

[Translation]

boration avec le Centre d'emploi, tels que des cours de soudage, des cours en hydraulique, des cours sur les freins aérodynamiques, ce genre de chose, de façon à permettre à nos gens d'améliorer leurs connaissances. Toutefois, en tant qu'association, nous ne sommes pas en mesure de faire ce genre de choses et nous n'avons pas le mandat d'agir dans ce domaine particulier. Nous avons à l'occasion tenté d'encourager les Centres d'emploi à examiner un peu plus en détail les genres de cours, le contenu des cours qu'il faudrait pour tenir compte de la situation précise du travail sur place. Cela s'est fait dans une certaine mesure, mais d'une façon vraiment très limitée.

Mr. Marceau: Mr. Fraser, do you find there is conflict between federal and provincial policies in your area? In other words, do the federal policies complement the provincial ones or are they in opposition, one to the other?

M. Fraser: Je préférerais ne pas répondre à votre question, car je ne suis pas bien renseigné. Comme je l'ai dit, les programmes de formation des apprentis, les programmes officiels offerts par le gouvernement provincial en collaboration avec le gouvernement fédéral ne nous touchent pas très directement ou très étroitement. Donc, je ne me crois pas qualifié pour répondre à votre question.

Mr. Marceau: You said, I think, that you lacked information. When you speak of information, do you mean statistics that the federal government could supply on operations throughout Canada, by province, or are you thinking of something else? In other words, do you have enough information for employees, do you know where there are available jobs throughout Canada and the provinces?

M. Fraser: Voulez-vous parler de ce qui existe en fait de programmes?

M. Marceau: Oui.

M. Fraser: Je dirais que mes connaissances à ce niveau sont limitées. Je ne suis pas un spécialiste, je suis un généraliste. J'ai déjà fait partie, il y a longtemps, du comité de la main-d'œuvre et de l'emploi du conseil des employeurs de la Colombie-Britannique. A l'époque, j'étais beaucoup mieux renseigné sur ce genre de choses.

Quant aux données et aux statistiques sur les entrepreneurs forestiers indépendants, il n'y en a pas. Statistiques Canada prétend qu'il y a quelque 1,400 entreprises forestières en Colombie-Britannique. On inclut dans ce nombre les grands détenteurs de permis comme MacMillan Bloedel, Weyerhaeuser Canada Ltd et chacun de leurs chantiers, chacune de leurs divisions. Comme je vous l'ai dit, nous avons dénombré au moins 3,740 forestiers indépendants en Colombie-Britannique. Nombre d'entre eux sont très importantes et peuvent compter 450 employés, ce qui est impressionnant dans l'industrie du bois. Les statistiques sur le plan fédéral ou provincial sont à toutes fins pratiques nulles, et donc personne ne sait en réalité ce qu'il en est. L'étude que nous avons effectuée, en réalité n'avions fait qu'aborder le sujet, a été pour diverses raisons

[Texte]

Mr. Marceau: You refer in your brief to the great turnover. Could we do something at the federal level to change this situation? Do you have any suggestion to meet this problem at our level?

• 2000

Mr. Fraser: I'm sorry, I would have to answer that question off the top of my head and I cannot. It is a problem. We have attempted to, I guess, convey to you some gut reactions more than anything else. I would hope that we could maybe sit down and think this thing through and provide you with some further detailed information by the end of November, as you have suggested.

Mr. Marceau: You are not satisfied with the information, but are you satisfied with the federal program itself?

Mr. Fraser: Canada Manpower's program?

Mr. Marceau: Yes. Do you have any complaints about the program itself?

Mr. Fraser: Again, I don't feel that it would be fair to comment on that particular question because I honestly do not know.

Mr. Marceau: Okay, thank you sir.

The Chairman: Gilles, come back if you think of something else. I have only two or three questions. I am a prairie boy from Calgary, and there's not much logging.

Mr. Fraser: It has all been done.

The Chairman: We have the grass left.

The skills that you talk about, are they learned rather quickly in the woods for the most part? If somebody is on the job for a month would you consider him competent to do a number of tasks, or are we talking about a couple of seasons of on-the-job training that somebody has to get under their belt before they are no longer a hazard to themselves and everybody around them? The kind of manpower you are short of . . . I guess I'm trying to get a sense of the amount of time required for on-the-job training.

Mr. Fraser: Probably on-the-job training is a beginning kind of thing. It takes perhaps two years to become a good loader operator, and it depends, of course, on the individual's aptitude and capabilities. It is not something that is learned quickly, but it is also not something for which there are definite programs. I would not be prepared to suggest to you how this kind of thing could be accomplished, except to say that perhaps if the kinds of incentives programs that exist today could be carried to the people who need them, and they could be advantaged by them, that would be certainly a long way in the right direction. In terms of the turnover and in terms of the lost production by training a man, it's a very costly process to train a guy and then have him go down and work for the local pipeline construction organization. It does take some time.

[Traduction]

laissée en plan. Nous espérons nous y remettre et en apprendre plus long à ce sujet.

M. Marceau: Vous parlez dans votre mémoire du roulement énorme. Y a-t-il quelque chose que nous puissions faire au niveau fédéral pour modifier cet état de choses? Avez-vous des suggestions?

M. Fraser: Je regrette, je devrais pour vous répondre en vous disant la première chose qui me passe par la tête, ce que je ne peux faire. C'est un problème. Nous avons tenté de vous transmettre certaines de nos réactions profondes plus qu'autre chose. J'ose espérer que vous pourrez peut-être y réfléchir et nous fournir des renseignements plus détaillés d'ici la fin de novembre, comme vous l'avez proposé.

M. Marceau: Vous n'êtes pas satisfait des renseignements, mais êtes-vous satisfait du programme fédéral même?

M. Fraser: Du programme du Centre d'emploi du Canada?

M. Marceau: Oui. Avez-vous des plaintes au sujet du programme même?

M. Fraser: Encore une fois, je ne crois pas qu'il soit juste de faire des commentaires à cet égard, puisque je ne le sais vraiment pas.

M. Marceau: Très bien, merci, monsieur.

Le président: Gilles, revenez si vous repensez à autre chose. Je n'ai que deux ou trois questions. Je suis un gars des Prairies, de Calgary, où on ne coupe pas beaucoup de bois.

M. Fraser: Tout a déjà été coupé.

Le président: Il nous reste l'herbe.

Les compétences dont vous parlez, les apprend-on assez facilement en forêt la plupart du temps? Si quelqu'un travaille dans ce secteur pendant un mois, diriez-vous qu'il est en mesure d'effectuer plusieurs tâches ou parlez-vous de quelques saisons de formation en cours d'emploi, d'expérience accumulée avant qu'un ouvrier ne représente plus un danger pour lui-même et ses collègues? Le genre de main-d'œuvre qui vous fait défaut . . . je crois que j'essaie de savoir un peu combien il faut de temps pour effectuer la formation en cours d'emploi.

M. Fraser: En fait, la formation en cours d'emploi n'est probablement qu'un début. Il faut en général deux ans pour devenir un bon opérateur de chargeur et cela, évidemment, dépend des aptitudes et des capacités de l'individu. Ce n'est pas quelque chose qu'on apprend rapidement, mais ce n'est pas non plus quelque chose qui exige un programme précis de formation. Je n'ai aucune suggestion à vous faire sur la façon de s'y prendre, sauf pour dire qu'il faudrait peut-être mettre à la disposition de ceux qui en ont besoin, et qui pourraient en profiter, les programmes d'encouragement qui existent déjà; ce serait certainement un pas énorme dans la bonne direction. Pour ce qui est du roulement et de la perte de production lors de la formation d'un homme, c'est un processus très coûteux que de former quelqu'un et de le voir ensuite partir et aller travailler à la construction du pipe-line local. Il faut un certain temps.

[Text]

The Chairmen: The skills are interchangeable, in some measure, between pipeline construction and logging.

Mr. Fraser: In some measure I was going to say probably more specific kinds of skills than logging, but I do not know anything about pipeline construction so I really cannot make that comment.

The Chairman: If you would think about the issue just a little bit more, not necessarily tonight but in your further submission, one of the things that I think we examined in some private meetings this morning with the province was the fact that in a modern society we are beginning to examine the ways of training to try to find some shortcuts to produce the same set of skills in a shorter period of time. Certainly there is a general thread through the testimony in British Columbia that in terms of skilled people there is a very solid age factor, that they are going to be gone, they are going to be retiring. There is a great deal of concern across a wide range of occupations that the training currently in progress will not be sufficient to take care of those retirements plus growth.

• 2005

If you have suggestions to us and if you think about the skills required in your operation, we currently do have a labour surplus of young people around. If there were ways of giving them at least some of that training in a more formalized classroom situation for two or three months, those would be the kinds of ideas that I think would be helpful to us, so that they are ready and available to you when you need them. We take your concern about the delivery of existing programs also, and I do not think they are mutually exclusive, but . . .

Mr. Fraser: There are two logging schools in British Columbia now, one in Nanaimo here on Vancouver Island, the other in Prince George, and it is my understanding that the program in Prince George has virtually fallen apart for lack of interest. They are attempting now to restructure the curriculum or prospectus for the program and it is my understanding that part of the problem with these two formal kinds of program they are not classroom but they do have logging equipment. They take the young fellows out and teach them physically how to run a cat, perhaps a feller buncher or whatever, but apparently the quality of the graduate, if you will, is such that the programs have just fallen apart.

There have been candidates who have gone through every single one of these programs, every course in each one of those schools, because it is a method of income for them and very little more. They are not interested in logging at all, so that one has to question the efficacy of the system itself and the methods in which the system is being handled.

We are concerned as well; we are not concerned just for the future, but we are concerned for now. We have, this logging season, many contractors who say, I can not get a decent loader operator; I can not get a good truck driver; they are

[Translation]

Le président: Les compétences sont-elles interchangeables jusqu'à un certain point entre la construction d'un pipe-line et la coupe du bois.

M. Fraser: Jusqu'à un certain point. J'allais vous répondre qu'il s'agissait plutôt de compétences un peu plus précises que celles nécessaires à la coupe du bois, mais je ne connais vraiment rien de la construction d'un pipe-line et je ne peux vraiment pas vous répondre.

Le président: Si vous voulez peut-être réfléchir à la question un peu plus, pas ce soir nécessairement, mais pour votre prochain mémoire; l'une des choses que nous avons étudiées à l'occasion de réunions privées ce matin avec les provinces, c'est le fait que dans la société moderne, nous commençons à songer à trouver des façons de former plus rapidement les ouvriers afin de leur permettre d'acquérir les mêmes compétences en moins de temps. Il est certain que la tendance générale qui se manifeste à travers les témoignages nous venant d'un peu partout en Colombie-Britannique est que les ouvriers spécialisés, à cause de leur âge, vont bientôt disparaître; ils vont prendre leur retraite. On s'inquiète un peu dans tous les milieux, dans tous les secteurs, que la formation actuellement en cours ne suffira pas à remplacer les retraités et à tenir compte du taux de croissance.

Si vous avez des suggestions à nous faire, sur les compétences nécessaires dans votre secteur, il y a actuellement un surplus de jeunes. S'il y avait des façons de leur donner au moins une partie de la formation dans un milieu scolaire plus officiel pendant deux ou trois mois, il s'en trouverait ensuite prêts lorsque vous auriez besoin d'eux. Voilà le genre d'idées qui nous seraient utiles. Nous retenons également votre préoccupation quant aux programmes existants, et je ne crois pas que ces questions s'excluent mutuellement, mais . . .

M. Fraser: Il existe deux écoles qui donnent actuellement, en Colombie-Britannique, un enseignement forestier, l'une à Nanaimo, ici, sur l'île Vancouver, et l'autre à Prince George. A ma connaissance, le programme à Prince George, faute d'intérêt, est complètement à la dérive. On essaie de restructurer le programme; si je comprends bien, une partie du problème, dans le cas de ces deux programmes officiels, vient de ce qu'ils ne se donnent pas en classe; mais on a de l'équipement forestier. On prend des jeunes et on leur montre comment utiliser un véhicule à chenilles, peut-être une abatteuse-empileuse ou autre chose; mais apparemment le niveau de compétences des diplômés est tel que les programmes ont sombré.

Il y a même des candidats qui ont suivi tous ces programmes, chaque cours offert dans l'une des écoles, parce que c'est une forme de revenu pour eux et rien de plus. Ils ne s'intéressent pas du tout à cette activité, et on doit donc mettre en doute l'efficacité de ce système et les méthodes d'application du programme.

Nous sommes inquiets aussi, et pas seulement pour l'avenir, mais également pour le présent. Cette saison, de nombreux entrepreneurs déclarent ne pouvoir trouver un bon machiniste-chargeur ou un bon camionneur; et se plaignent que leur équipement est donc soumis à vide épreuve, etc.

[Texte]

beating my equipment to pieces—that kind of thing. So it is not just a concern for the future, but a concern for now as well.

The Chairman: One last brief question. There are times when people are engaged in this activity and there is a fair amount of down time. Do you have some sense of what this labour force does when it is not logging? Are the wages sufficient because of the 15 or 16-hour days that they pretty well take a vacation, or do they relate to marginal farms and do some farming in the down time? What happens to your labour force when it is not engaged in logging?

Mr. Fraser: There is probably some segment of that labour force that dissipates. It just goes away and you never see them again because, particularly if they are young, they have not learned how to save, or their expenses are too high, or whatever, but they can not seem to put enough money away to make do in the down time periods.

The more established employee will still be around. He will probably holiday part of the time, he may pick up a bit of extra work like a logging truck driver, he may drive a gravel truck for a while. He will usually find something to keep himself busy. That is a period when maintenance takes place and it is a time when the contractor will try to keep his older and more valued employees with him even if it costs him money, because he can not afford to lose them. It would be a good time for the kinds of upgrading and training programs we are talking about, in many respects.

The Chairman: Okay.

M. Marceau: Monsieur Fraser, si je comprends bien, il semble que dans ce domaine dont vous venez de nous parler il y ait un certain manque d'intérêt. Est-ce que ce manque d'intérêt-là provient du fait que le salaire soit insuffisant ou du fait que les gens trouvent cela trop ardu, trop difficile?

• 2010

Mr. Fraser: It is probably a combination of those things. It is really tough to say to a young fellow who is 19 years old and who can get a job in town where he gets up at 8.00 o'clock in the morning and he has to be to work at 9.00—and he thinks that guy out there in the bush, who is up to his butt in snow and mud and rain and all the rest of it, is crazy. It takes some special kind of individual, I would suspect—and this is my own feeling—that the reason there are so many independents, 3740 one-man operations that we have located, is it is just a peculiar kind of guy who will do that job. It is a very difficult problem.

M. Marceau: Si je comprends bien, allez-vous dans l'avenir devoir être obligés d'opérer avec moins de personnel? Pouvez-vous nous dire de combien vous vous attendez à ce que le personnel diminue, dans les années à venir? Car vous prévoyez une diminution de personnel... Dans quelle proportion pensez-vous que ce personnel-là va diminuer? Et allez-vous quand même pouvoir opérer avec des gens, peut-être, plus qualifiés?

Mr. Fraser: You are talking about a reduction in personnel as a result of technological advance, et cetera.

[Traduction]

Le président: Une dernière et brève question. Les gens travaillent dans ce secteur à certaines époques, mais il y a beaucoup de temps mort. Savez-vous un peu ce que font les ouvriers hors saison? Les salaires sont-ils suffisants à cause des journées de 15 ou de 16 heures pour leur permettre de prendre des vacances ou s'accrochent-ils de petites exploitations agricoles ou de cultures? Qu'est-ce qui arrive à votre main-d'œuvre, lorsque ce n'est pas la saison de coupe?

M. Fraser: Il est probable qu'une partie de la main-d'œuvre se disperse. Elle disparaît et on ne la revoit jamais, surtout s'il s'agit de jeunes, car ceux-ci n'ont pas appris à épargner ou alors ils dépensent trop pour vivre; quoi qu'il en soit, ils n'arrivent tout simplement pas à mettre suffisamment d'argent de côté pour survivre pendant les périodes creuses.

L'employé plus stable sera toujours là. Il prendra probablement des vacances, il trouvera peut-être du travail supplémentaire, comme chauffeur de camion de bois ou de gravier pendant un certain temps. Il n'éprouvera en général aucun mal à se tenir occupé. C'est en effet pendant cette période qu'on procède à l'entretien, et l'entrepreneur essaie en général de garder les employés les plus anciens qui lui sont d'une plus grande valeur avec lui, même s'il augmente ainsi ses frais, car il ne peut pas se permettre de les perdre. Ce serait certainement le temps d'offrir les programmes de perfectionnement et de formation dont nous parlons.

Le président: Très bien.

Mr. Marceau: Mr. Fraser, if I understand you correctly, it would mean that in the area you have just spoken of there is a certain lack of interest. Does this lack of interest stem from the fact that salaries are insufficiently high or from the fact that people find the work too hard, too difficult?

M. Fraser: C'est probablement un mélange des deux. Il est vraiment très difficile de convaincre un jeune homme de 19 ans qui peut trouver un emploi en ville où il n'aura à se lever qu'à 8 h du matin pour commencer à 9 h et qui croit que le type qui travaille en forêt, dans la neige et la boue et sous la pluie, et tout le reste, c'est un fou. Il faut un genre spécial d'individus. J'ai l'impression, du moins c'est ce que j'en pense, que la raison pour laquelle il y a tant d'indépendants—nous en dénombrons 3,740—est qu'il faut un genre particulier d'hommes pour faire ce travail. C'est un problème extrêmement difficile.

Mr. Marceau: If I understand you correctly, in the future will you have to function with less people? Can you give us an idea of how much your employees will decrease in the years to come? You do forecast a decrease in personnel—to what extent do you think there will be a decrease? Will you nevertheless be able to keep on functioning with perhaps more qualified people?

M. Fraser: Vous parlez d'une diminution du personnel à la suite du perfectionnement technologique, etc.

[Text]

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Fraser: I would say, just on the basis of a single operation—a line-skidder show versus a feller-buncher-grapple-skidder show, which is the mechanized new technology—that probably the employee complement is half on the technological side. But they are, except for fallers—felling timber by hand, anywhere, is a quite highly skilled occupation. By and large, the half would have to be twice as skilled, really.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Fraser. I appreciate it.

Mr. Fraser: Thank you very much.

The Chairman: Our next witnesses are Mr. Schibli and Mr. Rowell, from the Vancouver Island Building and Construction Trades Council.

Could you begin by identifying yourself and then maybe give us some idea of how you intend to present: whether it is a long presentation or a short one.

Mr. John Schibli (Secretary Treasurer, Vancouver Island Building and Construction Trades Council): I am John Schibli and I am the Secretary-Treasurer of the Vancouver Island Building and Construction Trade Council, which has jurisdiction over the construction trades on Vancouver Island. We represent 17 autonomous unions which are affiliated to our Council. We act as an area council under the over-all jurisdiction of the B.C. and Yukon Building Trades Council, which has jurisdiction for B.C. and the Yukon Territories.

As far as our brief is concerned, I am in your hands, Mr. Chairman. You have the copy. I do not know whether you have had a chance to read it, but if not, we can both present our briefs and then answer question jointly because we cover the same industry with slightly different interests.

• 2015

The Chairman: Okay, and you are Mr. . . .

Mr. Ken Rowell (Organizer, Local 1598, Carpenters Union, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America): I am Ken Rowell and I represent the carpenters' local here in Victoria of roughly 1,000 members. I have about seven minutes worth of gab here for you with respect to the translators, if that is okay.

The Chairman: We would prefer to have it highlighted since we have it in front of us and we can reproduce in the committee report the verbatim transcript. We have not had a chance to assess it, so we would need to be sort of brought through it. If that procedure is acceptable to you, it would save us some time on the front end and perhaps leave a little more time for discussion. Is that okay?

Mr. Schibli: Okay.

The Chairman: If you read, there is a tendency to go quickly and then it is more difficult for the translators. If you decide to highlight your submission, if you could perhaps speak a little

[Translation]

M. Marceau: Oui.

M. Fraser: Je dirais, simplement au niveau d'une seule opération—disons une opération avec glisseur à ligne plutôt qu'avec abatteuse, enfileuse, glisseur à pince, c'est-à-dire la dernière technologie mécanisée—qu'il faut probablement évaluer à 50 p. 100 l'élément humain avec la nouvelle technologie. Toutefois, sauf dans le cas de la coupe du bois à la main, toutes les autres opérations sont très spécialisées. Dans l'ensemble, il faudrait que la moitié du personnel soit deux fois plus spécialisé.

M. Marceau: Merci.

Le président: Merci, monsieur Fraser. Nous vous sommes reconnaissants.

M. Fraser: Merci beaucoup.

Le président: Nos prochains témoins sont messieurs Schibli et Rowell du *Vancouver Island Building and Construction Trades Council*.

Pour commencer, veuillez vous identifier et ensuite nous donner une idée de la façon dont vous avez l'intention de faire votre exposé, s'agit-il d'une longue ou d'une courte présentation?

M. John Schibli (secrétaire-trésorier, Vancouver Island Building and Construction Trades Council): Je m'appelle John Schibli et je suis le secrétaire-trésorier du Vancouver Island Building and Construction Trades Council qui régit les métiers du bâtiment sur l'île Vancouver. Nous représentons 17 syndicats autonomes, lesquels sont affiliés à notre conseil. Nous agissons au niveau régional sous l'égide du B.C. and Yukon Building Trades Council, dont la compétence s'étend sur toute la Colombie-Britannique et le Territoire du Yukon.

Quant à notre mémoire, je suis à votre disposition, messieurs le président. Vous en avez une copie. Je ne sais pas si vous avez eu l'occasion de le lire, mais nous pourrions présenter nos mémoires et ensuite répondre à vos questions, ensemble, puisque nous parlons de la même industrie de points de vue à peine différents.

Le président: Très bien, et vous êtes monsieur . . .

M. Ken Rowell (organisateur, local 1598, Syndicat des charpentiers, Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique): Je m'appelle Ken Rowell et je représente la section des charpentiers à Victoria, qui regroupe environ 1,000 membres. J'ai environ sept minutes de texte ici pour les traducteurs, si vous le permettez.

Le président: Nous préférons que vous résumiez puisque nous avons le texte devant nous et nous pouvons l'imprimer en annexe au rapport au Comité. Nous n'avons pas encore eu l'occasion d'évaluer votre mémoire et donc il faudrait peut-être nous le présenter rapidement. Si cette procédure vous plaît, nous pourrions gagner un peu de temps ce qui nous permettra peut-être une discussion plus longue. Êtes-vous d'accord?

M. Schibli: Très bien.

Le président: Si vous lisez, vous aurez tendance à aller vite, ce qui est plus difficile pour les interprètes. Si vous décidez de présenter les grandes lignes de votre mémoire, vous pourriez

[Texte]

slower than normal then the translation is made easier. If that is agreeable with you, we would start with Mr. Schibli, then go to Mr. Rowell, and then move to questions. Is that acceptable?

Mr. Schibli: Okay. As we point out, we represent some 17 autonomous organizations which cover every trade that is used in construction, comprising something like 6,200 members on Vancouver Island.

I do not really know what the broad spectrum of your subject is, but it sounds pretty broad, Employment Opportunities for the '80s. However, the building trades address the specifics of our industry and mainly the cyclical nature of our industry. What we are concerned about mostly is the employer's demand for instant solutions, quick crash programs, integration, special allowances on immigration to fill a perceived, and perhaps on odd occasions, a real need. We quarrel with the employers assessment of needs. We have had many instances where they have told us about projects, large and medium, and gave us estimates of the number of skilled trades required. Those estimates were never reached in my experience and I have been in the construction industry in British Columbia for 40 years. We have had many, many projections as to projects which would require so many hundred carpenters, so many hundred plumbers and electricians, et cetera, and all kinds of hopes and fears being raised depending where you sat on the issue. They never realized those figures, never, and my colleague has some specific examples which just stress that aspect of it.

I can safely say that, as far as I am aware, we have never faced a really serious skilled labour shortage in Canada since the war years that could not have been remedied by moving pools of unemployed skilled tradesmen from one area of the country to another. I do not think our country ever was blessed with a full employment situation from coast to coast since the war years. Therefore, we question seriously the idea of trying to remedy those kinds of problems with added immigration or special permits or special emphasis on certain skills that would come into Canada. I do not think that approach is fair to the country, to the people that we bring into Canada nor to the native Canadian who has gone through the process of acquiring the skills they felt were needed in the country.

Now, in British Columbia in the construction industry, we have developed manpower and apprenticeship training which we state in our brief we feel are second to none in Canada. One aspect we stress that is perhaps of interest to your task force, the manpower and apprenticeship training program is financed also to a large part by the industry, and we suggest the task force should look at our model and try to project a similar approach in other related industries, in other industries. We have heard a submission by the Secretary of the Victoria Labour Council, where he thinks the employer should bear some of the cost and they seem to say apparently they do not. In ours the employer who does contribute financially to a program sees it that it is successful. He has a very real interest in the program and therefore he co-operates more

[Traduction]

peut-être parler un peu plus lentement que d'habitude ce qui facilite l'interprétation. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, nous allons commencer par M. Schibli, suivi de M. Rowell, et ensuite nous passerons aux questions. Cela vous convient-il?

M. Schibli: Très bien. Comme nous l'avons fait remarquer, nous représentons 17 organismes autonomes qui regroupent tous les métiers du bâtiment, dont 6,200 membres se trouvent sur l'île Vancouver.

Je ne sais pas exactement quelle est l'envergure de votre sujet, mais elle me semble assez vaste. Toutefois, les représentants des métiers du bâtiment désirent vous parler des aspects précis de notre industrie et surtout de l'aspect saisonnier du travail. Ce qui nous préoccupe surtout, c'est que l'employeur exige des solutions immédiates, des programmes rapides, l'intégration, des contingents spéciaux d'immigrants pour remplir un besoin prévu qui peut parfois être réel. Nous contestons l'évaluation faite par les employeurs de leurs besoins. A de nombreuses reprises, ces derniers nous ont parlé de projets, de grande et moyenne importance, et nous ont donné leurs prévisions du nombre d'employés spécialisés nécessaires. On n'a jamais atteint ces prévisions, à ma connaissance, et je suis dans le bâtiment en Colombie-Britannique depuis 40 ans. Nous avons entendu de nombreuses prévisions nous disant que pour tel projet, il faudrait tant de charpentiers, tant de plombiers, tant d'électriciens, etc., ce qui donnait naissance à des espoirs et à des craintes, selon le cas. On n'a jamais atteint ces chiffres, cependant, et mon collègue a des exemples plus précis qui soulignent cet aspect.

Je peux franchement dire, qu'à ma connaissance nous n'avons jamais fait face à une pénurie grave de main-d'œuvre spécialisée au Canada, depuis la guerre, à laquelle on n'aurait pas pu remédier en démenageant des équipes d'ouvriers spécialisés en chômage d'une région du pays à une autre. Je ne crois pas que notre pays ait connu depuis la guerre une situation de plein emploi d'une côte à l'autre. Par conséquent, nous contestons fortement l'idée que, pour remédier à ces problèmes, il faille augmenter le nombre d'immigrants ou le nombre de permis spéciaux ou tenter de faire venir au Canada des immigrants qui possèdent certaines compétences. Je ne crois pas qu'une telle approche soit juste à l'égard du pays, à l'égard des gens que nous faisons venir au Canada, ni pour les Canadiens autochtones qui se sont donné la peine d'acquérir des compétences qu'ils croyaient utiles au pays.

Dans le bâtiment, en Colombie-Britannique, nous avons mis au point des programmes de main-d'œuvre et de formation des apprentis qui n'ont pas leur pareil au Canada, à notre avis, comme nous le disons d'ailleurs dans notre mémoire. Il est un aspect sur lequel nous insistons et qui intéressera sans doute votre groupe de travail: le programme d'apprentissage de la main-d'œuvre est également financé, en grande partie, par l'industrie, et nous estimons que votre groupe de travail devrait étudier notre modèle et envisager de l'étendre à d'autres secteurs. Le secrétaire du conseil du travail de Victoria pense que l'employeur devrait prendre en charge une partie des frais, ce qui n'est pas le cas, semble-t-il. En ce qui nous concerne, l'employeur veille à ce que le programme auquel il participe financièrement soit fructueux. Il a tout intérêt à ce que le

[Text]

readily with the union who represents the member who works for him to ensure that the programs are indeed worthwhile, that they produce what they are intended to do and that the product and the skills of the people involved are such that they are best adapted to the industry.

• 2020

We have had some real successes, just to point out to you that we are not just bragging about something without substance. We have many of our trades, particularly carpentry, plumbing, electricians and sheet metal workers which have international contests. When I say international, of course I mean North American—Canada and the United States. Virtually all the states to my knowledge and provinces in Canada participate. There are run-off competitions and they actually end up in one area where the best apprentice is chosen for North America. We have had in B.C. in three or four trades in the last 10, 12 years about six firsts: three from the carpentry trade, one or two from the plumbers, one from the sheet metal workers. Certainly we had about 12 in the first two positions, first and second; that illustrates that we are indeed training very very well-skilled people in British Columbia.

Many of our people in the industry say that our apprenticeship and manpower training program in the construction industry succeeds in spite of government, not because, and I support that statement because really, when it comes down to it, it is the people in the industry who do all the work, who do all the contribution to the worthwhile program. They assist in the selection of the people that go into it; they pound away at having a worthwhile curriculum; they insist on a TQ which was some meaning; people who acquire the tradesman's qualification certificate in the province have indeed learned to trade and can stand up anywhere in North America with that particular trade.

I think the dreadful part of it is that we lack uniformity in the curriculum and in the tradesman's qualification across Canada. I think it would be well worth the task force's effort to look into that question. We have heard from people who talked about the nurses earlier, and I think that applies in the construction trades as well. I think uniformity of qualifications, of curriculum and of the TQ requirements across Canada would be a great step forward.

Mobility support: Recently during the medicare crisis, a lot has been said about, and before that, the problem of getting doctors and dentists lately into certain areas of the province. I am not familiar with other aspects in Canada; I am just confining it to B.C. There is even a suggestion of tax incentives and all kinds of goodies from government to doctors so they would relocate and work in outlying areas. What is wrong with providing mobility allowances for tradesmen? They are people as well, and if indeed they are needed in other areas of the country, then I think government, rather than looking to immigration and listening to industry too much, to solve that particular problem should examine the possibility of mobility allowance and subsistence allowance in outlying areas. I think

[Translation]

programme fonctionne et par conséquent, il collabore plus volontiers avec le syndicat et veille à ce que les programmes en valent la peine, qu'ils atteignent les objectifs prévus et que le produit ainsi que les capacités des gens qui y participent soient aussi bien adaptés que possible à l'industrie.

Nous avons connu quelques succès réels, et ce n'est pas de la simple vantardise de notre part. Dans de nombreux métiers, en particulier ceux de charpentier, de plombier, d'électricien et de tôlier il existe des concours internationaux. Quand je dis internationaux, je veux dire nord-américains, bien entendu—c'est-à-dire le Canada et les États-Unis. A ma connaissance, tous les corps de métiers et toutes les provinces du Canada y participent. Il y a des éliminatoires à l'issue desquels on choisit le meilleur apprenti d'Amérique du Nord. Depuis 10 ou 12 ans, la Colombie-Britannique a obtenu 6 premières places dans 3 ou 4 métiers: 3 charpentiers, un ou deux plombiers et un tôlier. En tout état de cause, nous avons une douzaine de premiers et de seconds; cela pour vous montrer que nous formons vraiment des gens très qualifiés en Colombie-Britannique.

Dans le bâtiment, bien des gens disent que notre programme de main-d'œuvre et d'apprentissage fonctionne malgré le gouvernement et non pas à cause de lui; et je suis d'accord là-dessus car, en fait, quand on y réfléchit bien, ce sont les gens de ce secteur qui font tout le travail et qui financent entièrement ce programme utile. Ils participent à la sélection des participants; ils font ce qu'ils peuvent pour que le programme d'études en vaille la peine; ils insistent pour que le certificat d'aptitude professionnelle ne soit pas une simple formalité; ceux qui obtiennent le certificat d'aptitude professionnelle dans la province ont bien appris leur métier et peuvent soutenir la concurrence n'importe où en Amérique du Nord.

Ce qui est effroyable, à mon avis, c'est que le programme d'études et que le certificat d'aptitude professionnelle manquent d'uniformité à l'intérieur du Canada. Il serait très utile, je crois, que le groupe de travail se penche sur cette question. On a parlé tout à l'heure des infirmières, et je crois que la même chose s'applique aux métiers du bâtiment. L'uniformisation des qualifications, des programmes d'études et des conditions d'obtention du certificat d'aptitude professionnelle d'un bout à l'autre du Canada serait un grand progrès.

Aide à la mobilité: durant la crise qui a récemment secoué le secteur de l'assurance-maladie, et même avant, on a énormément entendu parler du problème qui consiste à faire venir des médecins et des dentistes dans certaines régions de la province. Je ne sais pas très bien ce qu'il en est ailleurs au Canada de sorte que je m'en tiens à la Colombie-Britannique. On a même proposé que l'État accorde aux médecins des dégrèvements fiscaux et toutes sortes d'avantages pour les inciter à s'installer dans des régions reculées. Qu'y a-t-il de mal à vouloir donner aux ouvriers professionnels des primes de déplacement? Ce sont des humains, eux aussi, et si l'on a vraiment besoin d'eux dans d'autres régions du pays, je crois qu'on a lieu de se tourner vers l'immigration et de prêter une oreille trop complaisante à

[Texte]

that would certainly solve it. We have heard the statement often that people are not willing to move, that they are not prepared to move. I think if the incentive is there to allow a person with a family of dependants to go to another area to make his living I think he would go. My colleague I think will perhaps reflect on that issue because he deals right at the local level in dispatching people.

• 2025

The one way the construction unions in British Columbia particularly try to balance out the industry with manpower and see to it that every employer, no matter where he is located, has access to the manpower pool that we represent is the hiring hall concept. We are not either blessed or burdened depending on where you sit with seniority in construction. We do not have seniority. But we do have hiring halls. If you are not familiar with it, the hiring hall concept means that the union dispatches the people to the employer. They try to match the individual to the job, to the employer, and to the speciality in the industry. And it works well. It works extremely well for our members, and I think the industry also is satisfied. During negotiations from time to time the employers' organization makes a sort of attempt to negotiate out of the agreement the hiring hall provisions, but they are never serious about it. And when you talk to them individually, they acknowledge it is a service to them to have the hiring hall. They generally get the kind of people they want with the kind of skills they require. The union officer is the most able person to know what his particular members can do. He knows if the guy is worth spending \$400 for an airplane ticket to send him to the northern area of B.C. or not. He is better able to judge whether he will stay there and whether he can fill the bill. I think it works well for the country as a whole to have that kind of system. We should not underestimate the value of the hiring halls to the industry and to society as a whole.

Just a few comments now about the quick solutions that are being suggested from time to time. I think my colleague will elaborate on the matter. We hear from time to time that there is a perceived shortage of labour. And I keep stressing the word "perceived", because we do not agree that genuine, disastrous, shortages exist anywhere, ever, that cannot be overcome by mobility. But if there are perceived shortages, then the industry hollers for special measures. They want specialization, crash courses, and the like. This we vehemently oppose. Such an approach might overcome a minor shortage some place quickly but it really would not serve any useful purpose. You would end up with semi-skilled people with no access to other jobs in the industry. They are specialized in one skill and one skill only, so what can they do?

I could relate a simple example from my own family. One of my nephews was sent over to Europe, to Switzerland, to learn a trade in a machine plant. Everyone has high respect for the

[Traduction]

l'industrie pour résoudre ce problème, le gouvernement devrait envisager la possibilité de verser une prime de déplacement et de séjour à ceux qui vont dans ces régions reculées. Je suis sûr que cela résoudrait le problème. On entend souvent dire que les gens ne se déplacent pas volontiers et qu'ils ne sont pas disposés à le faire. Si l'on incitait quelqu'un ayant une famille à charge à partir dans une autre région pour gagner sa vie, je crois qu'il le ferait. Mon collègue reprendra cette question car, à l'échelon local, il s'occupe de la répartition des gens.

La bourse du travail représente la seule manière pour les syndicats du bâtiment de la Colombie-Britannique, en particulier, d'équilibrer les besoins de ce secteur et la main-d'œuvre disponible pour veiller à ce que tous les employeurs, peu importe où ils se trouvent, aient accès à la réserve de main-d'œuvre que nous représentons. Dans le bâtiment, l'ancienneté n'est ni un avantage ni un inconvénient. L'ancienneté n'existe pas. Mais nous avons des bourses du travail. Au cas où vous ne sauriez pas ce que c'est, je précise que dans les bourses du travail les syndicats envoient des ouvriers à l'employeur. Ils essaient de trouver la personne qui convient au travail, au patron et à la spécialité. Et cela fonctionne bien. Cela fonctionne extrêmement bien pour nos adhérents et je crois que l'industrie est également satisfaite. Il arrive que, durant des négociations, l'organisation patronale manifeste la volonté de se retirer des bourses du travail, mais ce n'est jamais très sérieux. Et quand vous parlez individuellement, ils reconnaissent que la bourse du travail leur rend service. Ils obtiennent généralement les gens dont ils ont besoin et qui ont les compétences voulues. Le responsable syndical est la personne la mieux renseignée sur ce que savent faire ceux qui relèvent de lui. Il sait s'il vaut la peine de dépenser \$400 d'avion pour envoyer quelqu'un travailler dans le nord de la Colombie-Britannique. Il est mieux placé pour juger s'il doit rester ici et s'il fera l'affaire. Je crois qu'un tel système fonctionne dans l'intérêt du pays tout entier. Nous ne devrions pas sous-estimer l'importance des bourses de travail pour l'industrie ni pour la société dans son ensemble.

Et maintenant, quelques remarques sur les solutions rapides qui sont proposées de temps à autre. Je crois que mon collègue donnera de plus amples explications là-dessus. On entend dire, parfois qu'il existe une apparente pénurie de main-d'œuvre. Et j'insiste sur le mot "apparente", car nous sommes convaincus qu'il n'existe nulle part de pénurie véritable ou catastrophique à laquelle un déplacement de main-d'œuvre ne saurait remédier. Mais s'il existe d'apparentes pénuries, l'industrie réclame des mesures spéciales. Elle veut une spécialisation, une formation accélérée, et ainsi de suite. Nous y sommes vigoureusement opposés. Une telle solution est susceptible de surmonter rapidement une pénurie mineure et bien localisée, mais elle ne servirait pas à grand chose. On finirait par se retrouver avec des gens semi-qualifiés, incapables d'occuper un emploi dans d'autres secteurs. Ils sont spécialisés dans un seul et unique domaine et que peuvent-ils faire?

Je pourrais vous citer un exemple dans ma propre famille. Un de mes neveux est allé en Suisse pour apprendre un métier dans une usine d'outillage. Tout le monde admire le savoir-

[Text]

European craftsman, so they say. The young fellow came back. He is now an electrician, having learned that trade in this country. He is a well-skilled worker, and makes lots of bucks. I asked him about the trade he learned in Europe. He was a machine operator; a toolmaker, supposedly. He could do about three items when he came back and he worked three years in Zurich. That is an apprenticeship program. He was in specialization; that is what he was and it gained him nothing; he learned some of the language and that is all. The rest of it—he can operate one machine; he can make a few items on that machine and that is the sum total of his experience in training as a specialist. He switched over and he is happy. He learned the trade as an electrician from A to Z and he is a skilled craftsman who can ply his skills anywhere in Canada. This is what we are talking about. Specialization is an end run, a short remedy to nothing; it does nothing for the individual nor for the industry, and I think we should quickly dispose of the notion that that is the solution to a manpower shortage.

• 2030

Mr. Chairman, I do not have much more to add. There is a bit of an afterthought at the end of our brief. We hear a lot about heritage buildings and we think the federal government could become more involved in heritage protection of buildings in Canada, and that in itself would provide employment for the 80s in our view. It is quite labour-intensive, the preservation of existing buildings, and I think it is worthwhile. It is economic and our people, I contend, have the skills to do that. We hear people who are not familiar with crafts often stand in awe and look at old buildings and the kind of skills that went into them. Those same skills are still latent in all our tradesmen; the same skills that went into those old buildings 100, 150, 200 years ago are still there. They are still in the hands and the brains of our working members and they can do it; they can take part.

We had splendid examples in the city here, in the Parliament Buildings, renovated from top to bottom. All the skills required, with the exception of one—the guy who placed the tile on the roof—were indigenous, done by people who learned their trades here. They completed an excellent job and we are proud of their accomplishments. We have another building right across from the hotel here, the provincial museum. There are 54 separate building trades skills employed on that project, 54. The general superintendent on the project said he had never worked on a project similar to that where everybody, everything imaginable that the construction trades can do was employed in that building, and we are proud of it, too. Mr. Chairman, that is about as far as I wish to go. We would be happy to answer questions after we hear from Ken.

The Chairman: Thank you Mr. Schibli. I would point out that where I come from, Calgary, I do not think we have a building 150 years old. Mr. Rowell.

Mr. Rowell: Well, I will first address the question of our membership going out of town, whether they wish to or not. The only example I can give you is that at present, we have roughly 40 members on the board in Victoria, on the board meaning their names are on our hiring hall board, willing to go

[Translation]

faire des Européens, c'est du moins ce qu'on dit. Ce jeune homme est revenu. Il travaille maintenant comme électricien, après avoir appris le métier là-bas. Il est très qualifié et il gagne beaucoup d'argent. Je l'ai interrogé sur le métier qu'il avait appris en Europe. Il faisait fonctionner une machine; il était ouvrier, je présume. Il savait faire à peu près trois choses quand il est revenu, et il avait passé trois ans à Zurich. C'est un programme d'apprentissage, il se spécialisait; c'est ce qu'il a fait et cela ne lui a servi à rien; il a appris un peu la langue, et c'est tout. Pour le reste, il sait faire fonctionner une machine; il peut fabriquer quelques pièces avec cette machine, et c'est à cela que se résume la totalité de sa formation de spécialiste. Il a changé de métier et il est content. Il a appris le métier d'électricien de A à Z, il est qualifié et il peut faire valoir ses compétences n'importe où au Canada. C'est cela que nous voulons. La spécialisation, c'est l'impasse, une solution à court terme qui ne résout rien; elle n'apporte rien à l'intéressé ni à l'industrie, et je crois qu'il faudrait rapidement rejeter cette notion comme solution à une pénurie de main-d'œuvre.

Monsieur le président, je n'ai pas grand chose à ajouter. La fin de notre mémoire comporte quelques réflexions. On entend beaucoup parler des bâtiments historiques et nous pensons que le gouvernement fédéral pourrait s'occuper davantage de les protéger, ce qui, à notre avis, créerait des emplois dans les années 80. La préservation des anciens bâtiments absorbe énormément de main-d'œuvre et je crois que c'est utile. C'est rentable et je prétends que nous avons des gens qualifiés pour le faire. Quand ils regardent de vieux bâtiments, les gens sont souvent stupéfiés de voir combien il a fallu d'habileté pour les construire. Ces mêmes compétences existent toujours chez nos ouvriers; les mêmes compétences que celles qui ont permis de construire ces vieux bâtiments qui datent de 100, 150 ou 200 ans. Nos ouvriers ont encore ce savoir et ce savoir-faire; ils peuvent prendre part à cette tâche.

Nous en avons des exemples magnifiques dans cette ville où le Parlement a été rénové de fond en comble. Tous les corps de métiers, à l'exception d'un seul—celui qui a posé les tuiles sur le toit—ont été recrutés localement et le travail a été fait par des gens qui ont appris leur métier ici même. Ils ont fait un excellent travail et ils sont fiers de leur œuvre. Nous avons un autre bâtiment de l'autre côté de l'hôtel, c'est le musée provincial. Ce chantier occupe 54 corps de métiers différents, je dis bien 54. Le chef de chantier a déclaré qu'il n'avait jamais vu de chantier semblable où tous les corps de métiers possibles et imaginables sont employés, et nous en sommes fiers. Monsieur le président, je n'irai pas plus loin. Nous nous ferons un plaisir de répondre aux questions après avoir entendu Ken.

Le président: Merci, monsieur Schibli. Je vous ferai remarquer qu'à Calgary, ma ville d'origine, je ne crois pas qu'il existe de bâtiments de 150 ans. Monsieur Rowell.

M. Rowell: Je vais d'abord parler du problème de nos adhérents qui, bon gré mal gré, quittent notre ville. Le seul exemple que je puisse vous citer, c'est qu'à Victoria nous avons actuellement à peu près 40 adhérents enregistrés à la bourse du travail et qui sont prêts à partir. Il y a beaucoup plus

[Texte]

out to work. There are more than that on the board; some are on holidays; some are on what we call a short job. There are an equivalent number presently out of town, up island from here to Kitsault, British Columbia near the Alaska border. Since the beginning of the year I would say we have dispatched something over 100 people. We have had probably 75, at the peak, out of town, so I do not think it can be said that they are not willing to move out of town. It is simply a question of making it palatable, making it possible for them to live out of town and away from their families and not get involved in what we refer to as divorce city, where you end up if you live that way too long without some kind of reasonable conditions for communicating with your family.

• 2035

I presented in brief from the carpenters' local some statistics to indicate the problem we have. We see the problem as basically relating directly to the cyclical nature of the industry, the fact that we have this incredible boom and bust syndrome. The example I gave is the year grade of our apprentices. If you will look on the first page of that brief you will find that the distribution is heavily skewed toward first-year apprentices for the simple reason that we have just come out of three years of extremely heavy unemployment. We were at the 50 per cent to 60 per cent unemployed rate last year; 450 of our members out of work at one point. As a result, there were very few opportunities to start new apprentices during those years, practically none. Many apprentices left for Alberta, got discouraged or wound up having to seek an extension of their apprenticeship when they thought they were finished because they did not have enough hours in. So you wind up with this kind of a distribution, 30 first-year apprentices down to 7 who are in fourth year, as far as carpenters are concerned. Where wall and ceiling specialists are concerned, the drywall sector, you are looking at 19 apprentices in first year and only 3 in the final year, the third year. Two of those did not have sufficient hours and had to be extended.

The second problem we face results from the fact that it would appear that government when it wishes to address the problem of long unemployment among youth, in our city at least, is generally satisfied to employ the systems for which we worked hard and fought hard to get set up as far as our apprenticeship programs are concerned. We lobbied, worked hard and co-operated with the government to the extent that we now have a top-notch physical plant in Victoria and the rest of British Columbia for teaching carpentry, good carpentry shops and so on. But the thing is being turned against us now in the sense that when you want to funnel more kids off the streets into some kind of employment program, a skill-training program, the simplest thing seems to be to use those existing facilities set up more paper programs, change the administrations, change the titles, whatever you please, but fundamentally run them through the same plant since it is already there and the work involved has been done where that is concerned. The result is that you are diluting our trade. We

[Traduction]

d'inscrits; certains sont en vacances; d'autres travaillent sur ce que nous appelons des petits chantiers. Il y en a à peu près autant à l'extérieur de la ville, jusqu'à Kitsault, près de la frontière de l'Alaska. Depuis le début de l'année, je dirais que nous avons placé plus de 100 personnes. En période de pointe, environ 75 étaient à l'extérieur de la ville, de sorte qu'on ne peut pas dire que les ouvriers se déplacent de mauvais gré. Il faut simplement rendre la chose attrayante et leur permettre de vivre à l'extérieur de la ville, loin de leur famille, sans tomber dans ce que nous appelons les villes à divorce, car c'est bien ce qui finit par arriver lorsqu'on vit trop longtemps sans pouvoir communiquer avec sa famille.

Dans le mémoire de la section locale des charpentiers, j'ai fourni certains chiffres qui illustrent notre problème. Pour nous, ce problème est directement lié à la nature cyclique de l'industrie, au fait que nous passons par des hauts et des bas incroyables. Je vous ai fourni l'exemple de l'année où nos apprentis sortent diplômés. Si vous vous reportez à la première page de ce mémoire, vous constaterez que la répartition penche lourdement du côté des apprentis de première année, pour la bonne raison que nous venons de connaître trois années de chômage extrêmement intense. L'an dernier, il oscillait entre 50 et 60 p. 100; à un moment donné, 450 de nos adhérents étaient sans travail. En conséquence, il a été très difficile, voire impossible, de commencer à former de nouveaux apprentis au cours de ces années-là. La plupart des apprentis sont partis en Alberta, ils se sont découragés ou bien ils ont dû demander une prolongation de leur apprentissage alors qu'ils croyaient en avoir terminé parce qu'ils n'avaient pas fait les heures voulues. Et c'est ainsi qu'on aboutit à une répartition comme celle-ci, où l'on passe de 30 apprentis en première année à 7 la quatrième année, en ce qui concerne les charpentiers. Du côté des plâtriers, on passe de 19 apprentis la première année à 3 seulement au bout de la dernière, c'est-à-dire la troisième. Deux d'entre eux n'avaient pas suffisamment d'heures à leur crédit et ils ont dû prolonger leur apprentissage.

Le deuxième problème auquel nous sommes confrontés résulte du fait que, lorsque le gouvernement souhaite résoudre le problème du chômage élevé parmi les jeunes, du moins dans notre ville, il se contente généralement d'utiliser les programmes d'apprentissage que nous avons obtenus après avoir lutté et durement travaillé. Nous avons exercé des pressions, nous avons travaillé dur et nous avons collaboré avec le gouvernement au point que nous avons maintenant à Victoria et pour le reste de la Colombie-Britannique un établissement de tout premier ordre où l'on enseigne la charpenterie et qui est doté de bons ateliers. Mais cela se retourne maintenant contre nous en ce sens que, lorsqu'on veut canaliser davantage de jeunes vers un programme pour l'emploi, un programme de formation spécialisée, la chose la plus simple consiste à utiliser les installations qui existent, changer d'administration, changer de titre et de tout ce qu'on voudra, tout en utilisant les mêmes ateliers, puisqu'ils existent déjà et que, de ce point de vue là, le travail est déjà fait. Cela a pour effet d'atténuer la qualité de

[Text]

are now pumping out so many half-trained pre-apprentice graduates or pre-employment graduates, or whatever you want to call them, that since we do not have the opportunities for them at all they are funnelling wherever they can out into the houses and into the non-union residential sector. They are rarely able to complete a full, formal apprenticeship program with the requisite number of hours and a broad overview of the trade so they wind up as helpers and working whenever they can, generally not a full year. It has been referred to by the B.C. Federation of Labour as a disaster. The carpenters in particular are having their trade so diluted that if one were to look at our health and welfare statistics, the number of hours worked by our people, we suspect you would find that there are enough people trying to make a living as carpenters in British Columbia but far too many who are under-employed.

jx As to a further problem we have with the federal employment programs, I give the example of millwork forces, benchwork and joinery. In the pre-apprenticeship programs, people stream into those courses either from Manpower or from our joint union-management committees, and it would appear that of the pre-apprentice candidates chosen by Manpower, generally speaking, two out of ten, in our experience, will complete the program and become fully qualified trades people. The ones selected by our joint committees however, are running around 40 to 50 per cent successful completion. A further problem we have at the provincial government level which you may want to be aware of is that there appears to be some form of dispute between the department of labour provincially and the department of education, which I cannot fully report on, but I am sure the carpenter-lather joint apprenticeship committee could explain it to you in greater detail.

• 2040

The problem seems to be that we have in the drywall, the wall and ceiling specialties section of our trade only one schooling location in British Columbia. We have one instructor. At this point that instructor has not been granted the time and the resources to so much as develop a proper textbook for the course he is giving. What happens is we choose the apprentices through our committees, we find them, and they are slotted into schooling dates by the department of labour and then somehow or other one or the other gets lost in the woodwork and education decides to re-schedule our instructor or re-schedule our schooling facilities for a pre-employment program or whatever. This operates to the detriment of that particular specialty. I have to emphasize that that particular specialty is looking at a future, a near future, where it will be 50 per cent or better of our people.

I gave the example in the brief of the local Victoria General Hospital project which is under construction at this moment. More than 50 per cent of the structural work relates to the drywall, steel stud and suspended ceiling contracts, the wall

[Translation]

la formation. Il sort maintenant tellement de diplômés à demi formés ou de pré-apprentis, quel que soit le nom qu'on leur donne, que dans la mesure où on n'a pas la possibilité de les former, on les envoie dans le bâtiment et dans le secteur résidentiel non syndiqué. Ils ont rarement la possibilité de terminer un programme d'apprentissage en bonne et due forme, avec le nombre d'heures voulues et une connaissance générale du métier, de sorte qu'ils se retrouvent comme auxiliaires et qu'ils travaillent quand ils le peuvent, rarement une année complète. La fédération du travail de la Colombie-Britannique a qualifié cette situation de désastreuse. Le métier de charpentier, en particulier, a tellement perdu sa signification que si l'on se penchait sur les statistiques de la Santé et du Bien-être sur le nombre d'heures durant lesquelles nos adhérents ont travaillé, on s'apercevrait sans doute qu'il y a suffisamment de gens qui essaient de gagner leur vie comme charpentiers en Colombie-Britannique, mais qu'il y a beaucoup trop de chômeurs parmi eux.

Je cite l'exemple du travail en atelier, des travaux d'établi et de la menuiserie pour illustrer un autre problème que nous posent les programmes fédéraux d'emploi. Les gens qui suivent les programmes de pré-apprentissage viennent soit des centres d'emploi, soit de nos commissions mixtes qui regroupent des représentants des syndicats et du patronat; il semble que les candidats aux programmes de pré-apprentissage sélectionnés par les centres terminent leurs études et deviennent des ouvriers pleinement qualifiés dans une proportion qui est généralement de deux sur dix. En revanche, entre 40 et 50 p. 100 de ceux que nos commissions mixtes ont sélectionnés vont jusqu'au bout de leurs études. Sur le plan du gouvernement provincial, nous nous heurtons à un autre problème qui peut vous intéresser à savoir qu'il existe, semble-t-il, un conflit entre le ministère du Travail et de l'Éducation, conflit dont je ne peux vous parler en détail, mais sur lequel la commission mixte d'apprentissage du métier de charpentier et de menuisier pourra vous donner de plus amples renseignements, j'en suis sûr.

Le problème semble être le suivant: pour les spécialités telles que la construction des cloisons, la pose des plaques de plâtre et des plafonds, il n'existe qu'un établissement en Colombie-Britannique. Nous avons un instructeur. Jusqu'à présent, cet instructeur n'a pas obtenu le temps ni les ressources nécessaires pour mettre au point un manuel correspondant au cours qu'il donne. Voici ce qui arrive: nous sélectionnons les apprentis par l'intermédiaire de nos commissions après quoi le ministère du Travail fixe les dates de leur formation mais, pour une raison ou une autre, le ministère de l'Éducation décide de réaffecter notre instructeur ou nos ateliers à un programme de pré-emploi, par exemple. Cela fonctionne au détriment de cette spécialité particulière. Je dois insister sur le fait que cette spécialité est tournée vers un avenir, un avenir immédiat puisqu'elle formera 50 p. 100 de nos apprentis ou davantage.

Dans le mémoire, je cite l'exemple de l'hôpital général de Victoria qui est en cours de construction. Plus de 50 p. 100 du gros œuvre se rattache à la pose des plaques de plâtre, des poutres d'acier et des plaques suspendues, autrement dit, les

[Texte]

and ceiling specialties, rather than the actual concrete from the structure and that is the future, that is where we are going in construction. There will come a time when we have more drywall or wall and ceiling specialists than we actually have framing and concrete form construction carpenters. The hospital project is another classic example of what my colleague just reported on also: the kind of Manpower assessments that are given to us and, I suspect to you, by contractors which we feel should be looked at with a critical overview, at any rate. The wall and ceiling specialty contractor on that project informed us early this year that he would require 100 men by this summer on that project. Well the fact is at this point we have two men on the project doing walls and ceilings and we have been informed that things are going slow and we may be looking at 20 to 30 men by December or January in that specialty.

Now we suspect that the motive for inflationary forecasting of that sort is to attract tradesmen to the project. They hear it is going on and they want to get on it because they hear it is going to be a big job. They bang on the door at the union hall and say we want to get on that job. They cause the union to over-prepare the available forces and in the end what it does is permit the contractor to hire and fire at will, select the high production crew out of that group and ignore the need for balancing the opportunities for work among all the tradesmen, not just the young fellow with his running shoes on, the older tradesman as well.

Finally, it must be emphasized that we do not feel there is anything to be gained by streaming exclusively new apprentices into new areas of technology if the result of that is going to be to leave our existing experienced tradesmen out in the cold. Paid educational leave for upgrading is a great necessity. It is no longer something off on the horizon; it is arriving now. Otherwise we are going to leave a lot of experienced people who have been in the trade for a long time with outdated skills and the young apprentices coming through the educational system will be replacing them, and I do not see that there is an over-all advantage to us in that kind of procedure. So those are essentially the main points we wish to raise.

I would like to point out a recommendation to you in terms of literature if you have not already run across it. The United States department of labour recently published a publication called *The Social Costs of Instability in Construction—A Preliminary Report*. It is in the context of a larger study of the cyclical nature of construction, periodicity—what it costs in terms of unemployment insurance, the skills for which people are trained and then find no work, the cost to the employer in terms of manpower shortages and so on. It is quite interesting reading and I recommend it highly to you. Thank you.

• 2045

The Chairman: Thank you, Mr. Rowell. I go first this time, okay? Journeyman carpenters or in any of the building trades,

[Traduction]

plafonds et les cloisons plus que la structure de béton proprement dite, et l'avenir du bâtiment est là. Il arrivera un moment où nous aurons davantage de spécialistes de la pose des plafonds ou des cloisons que nous n'aurons de charpentiers pour construire les coffrages. La construction de l'hôpital constitue un autre exemple classique de ce que mon collègue vient de signaler. De plus, il faudrait se pencher d'une manière critique sur les prévisions en matière de main-d'œuvre qui nous sont remises, ainsi qu'à vous, je présume. L'entrepreneur chargé, pour ce chantier, des cloisons et des plafonds nous a fait savoir au début de l'année qu'il aurait besoin de 100 ouvriers pour l'été. Or, à l'heure actuelle, nous avons deux hommes qui, sur ce chantier, posent des cloisons et des plafonds, et on nous a fait savoir que les choses tournaient au ralenti et qu'il faudra peut-être entre 20 et 30 ouvriers en décembre ou en janvier pour ce corps de métier.

Nous soupçonnons que ces prévisions ainsi gonflées ont pour but de drainer des ouvriers vers les chantiers. Ils en entendent parler et ils veulent venir y travailler parce que nous leur avons dit que c'était un gros chantier. Ils viennent frapper à la porte de la bourse du travail pour qu'on leur donne un emploi. Ces prévisions forcent le syndicat à préparer un surcroît de main-d'œuvre et, en dernière analyse, elles permettent uniquement à l'entrepreneur de recruter et de licencier à son gré, de sélectionner les ouvriers les plus productifs du groupe en passant outre à la nécessité de répartir les emplois disponibles entre tous les ouvriers, pas seulement les jeunes qui viennent en chaussures de tennis, mais aussi les plus vieux.

Pour terminer, il faut insister sur le fait que, à notre avis, il ne sert à rien de canaliser les nouveaux apprentis exclusivement vers les nouveaux domaines de la technologie, si cela a pour effet de priver de travail les ouvriers expérimentés. Un congé payé de perfectionnement s'impose comme une nécessité. Ce n'est plus utopique; cela se produit maintenant. Sinon, nous allons priver de travail une quantité de gens expérimentés qui sont dans le métier depuis longtemps, mais dont les compétences sont dépassées de sorte qu'ils seront remplacés par les jeunes apprentis nouvellement diplômés. Et je ne vois pas en quoi cette démarche est dans l'intérêt général. Voilà donc l'essentiel des questions sur lesquelles je voulais attirer votre attention.

Je voudrais attirer votre attention sur une publication, à supposer que vous n'en ayez pas encore entendu parler. Le département américain du travail a récemment publié un document intitulé *The Social Costs of Instability in Construction—A Preliminary Report* (Les coûts sociaux de l'instabilité dans le bâtiment—rapport préliminaire). L'initiative s'inscrit dans le contexte plus vaste d'une étude portant sur le caractère cyclique du secteur du bâtiment et sur ce qu'il en coûte du point de vue de l'assurance-chômage, les qualifications auxquelles les gens sont préparés sans trouver de travail par la suite, ce qu'il en coûte à l'employeur en termes de pénurie de main-d'œuvre, etc. C'est très intéressant à lire et je vous le recommande fortement. Merci.

Le président: Merci, monsieur Rowell. C'est moi qui commence cette fois, n'est-ce pas? Les ouvriers charpentiers, ou les

[Text]

are they welcome in other provinces? Do they go to Alberta with the same standing that they had in B.C.?

Mr. Schibli: We had no complaint, really, in any of the trades. You mentioned you are from Calgary. We had three bad years, the one previous to this, I guess, 1976, 1977, 1978, and part of 1979, really bad, and some of them went to the boom town of Calgary. As soon as things brightened up here they came back. They did not like your winters.

The Chairman: What is the situation for an apprentice who starts in British Columbia? If they followed that tradesman into Alberta and put in six months or three months, is all of that time lost relative to the amount of time that they have to spend? Are they welcome on union job sites as apprentices in the Province of Alberta if they start here?

Mr. Schibli: I believe so. I have never heard of any problems in that regard. Of course, you just go to the respective union and you carry on anywhere in North America, as far as that goes.

The Chairman: An apprentice from anywhere else in Canada who showed up at your hiring hall would be given the same access to jobs as B.C. apprentices? The same wages rates? The same job preference?

Mr. Schibli: We made references in the brief about universality. We do find a bit of a problem, we accept them, especially from the Maritime provinces. Once in a while they have a bit of a problem—their skill training, there is a gap there somewhere, I do not know what causes it. But they get fitted in, there is no question about it.

The Chairman: If they had finished two years of an apprenticeship in Nova Scotia and they came here, what is your union's position on whether or not they are considered as two-year apprentices moving into third year?

Mr. Rowell: Where the carpenter's union is concerned, we do have a somewhat different policy where apprentices are concerned. It is important to us to be certain an apprentice leaving a local, leaving my local, for example, is going to be followed through his apprenticeship program. We have had instances, for example, where a second or third year apprentice will leave, go to Alberta during boom periods and come back claiming journeyman status, whereas actually he has simply been working outside the apprenticeship program in Alberta and now figures he ought to be allowed back in with the grandfather clause. We do take a dim view of that kind of thing and try to urge him to complete his proper apprenticeship.

There are questions, as well, of the transferability of trade qualifications. There is a particular status called "interprovincial standards." If an apprentice has written an examination in a province with those interprovincial standards, he is normally considered eligible to travel. We will also generally check with the receiving local to make sure that they are willing to accept an apprentice in a case where they may have a list of numerous young people in their own local who wish to start appren-

[Translation]

autres, sont-ils bien accueillis dans les autres provinces? Ont-ils en Alberta le même statut que celui dont ils jouissent en Colombie-Britannique?

M. Schibli: Dans aucun des métiers on ne s'est plaint à nous. Vous avez dit que vous étiez de Calgary. Nous avons connu trois mauvaises années, dont celle qui vient de s'écouler; 1976, 1977, 1978 et une partie de 1979 ont été vraiment mauvaises, de sorte que certains sont partis pour Calgary, ville en plein essor. Dès que la situation s'est améliorée, ils sont revenus. Ils n'aimaient pas vos hivers.

Le président: Comment se présente la situation pour un apprenti qui débute en Colombie-Britannique? S'il suit un ouvrier en Alberta et qu'il y travaille entre 3 et 6 mois, ce temps-là est-il perdu comme temps d'apprentissage réglementaire? S'il débute ici, lui fera-t-on bon accueil en tant qu'apprenti sur les chantiers syndiqués de l'Alberta?

M. Schibli: Je le crois. Je n'ai jamais entendu dire qu'il y avait des problèmes à cet égard. Bien sûr, on s'adresse au syndicat voulu et on travaille où l'on veut en Amérique du Nord.

Le président: Votre bourse du travail accorderait-elle à un apprenti venu d'une région quelconque du Canada les mêmes possibilités d'emploi qu'à un apprenti de Colombie-Britannique? Le même salaire? La même préférence en matière d'emploi?

M. Schibli: Dans notre mémoire, nous parlons d'universalité. Il y a un certain problème; nous les acceptons, surtout lorsqu'ils viennent des provinces Maritimes. De temps à autre, ils ont des difficultés car leur formation est insuffisante, mais je ne sais pas pourquoi. Quoi qu'il en soit, on leur donne du travail, c'est incontestable.

Le président: S'ils ont terminé un apprentissage de deux ans en Nouvelle-Écosse et qu'ils viennent ici, votre syndicat les considère-t-il comme des apprentis ayant terminé deux années de formation et s'appretant à entamer leur troisième année?

M. Rowell: En ce qui concerne le syndicat des chantiers, nous avons une politique différente pour les apprentis. Il importe de s'assurer qu'un apprenti qui quitte une section locale, la mienne par exemple, sera suivi tout au long de son apprentissage. Il y a eu des cas où un apprenti de deuxième ou de troisième année s'en allait en Alberta en période d'expansion et revenait en revendiquant le statut d'ouvrier, alors qu'en réalité il s'était contenté de travailler en Alberta en dehors du programme d'apprentissage; à son retour, il estimait qu'on devait le réintégrer en tenant compte de l'acquis. Nous ne sommes guère favorable à ce genre de chose et nous les exhortons à terminer leur apprentissage.

Il y a aussi les problèmes que posent les transferts des qualifications professionnelles. Il existe ce qu'on appelle les «normes interprovinciales». Lorsque, dans une province, un apprenti a passé l'examen auquel s'appliquent ces normes interprovinciales, on considère ordinairement qu'il peut se déplacer. Nous vérifions généralement que la section locale qui devrait l'accueillir veut bien l'accepter comme apprenti, car elle peut très bien avoir une longue liste de jeunes gens qui

[Texte]

ticeships and it would be unfair to load them with people leaving a poor employment picture in our area.

The Chairman: Is there any provision within any of the trades which you represent for a skill-testing entry, if you like? In other words, somebody comes from someplace, does not have the paperwork, but if he can demonstrate an appropriate skill level he is given the same status in position. Or is it different from that?

Mr. Rowell: Again within my own trade—I can not speak for the others—we have no specific provision for an examination per se. What we will do is, generally speaking, accept their word for where they stand, accept the certificate that we are receiving, and place them at the level they claim to be at. If we find over a period of time that they are simply not working out and to a certain extent they were falsifying their qualifications, we will call them in and have a word with them and suggest that they downgrade a bit until they have picked up the necessary skills.

The Chairman: We had testimony earlier today that made it sound as if there were not a female in British Columbia that was in any trade other than hairdressing and cooking, or the two. What is the situation in the trades you represent relative to two populations of concern to us, the female population and the native population?

• 2050

Mr. Schibli: Okay, the female population: I will just cover the broad picture. There are certain trades into which women seem to be coming quite often now, operating engineers, teamsters, labourers, certainly they have many. And they do not just do menial jobs, such as being flag girls, and stuff like that, they do, in fact, hold down fairly responsible positions.

As far as the native population is concerned, we just dealt with it at the recent executive board meeting of the B.C. and Yukon Building Trades Council. The complaint was that they are getting a lot of complaints from their own membership. When they go into, for instance, pipeline jobs, they try to absorb as many of the native population as possible, which in some instances is quite a preponderance. They have crews that are almost 50-50 now, native population versus others, and I certainly know of no problem that way. The problem they seem to run into is not native versus the rest of us, but native between bands. As the crews move along, one band would want the union to drop the natives from the previous band and hire their own. That is a problem we cannot really deal with. We do not do those kinds of things, we do not drop somebody off, and say, okay you have served your purpose up to this boundary and now we will pick somebody else. Construction cannot function that way. This is the problem they run into; we have not found a solution to that and we have no control over it. In your province around Crowsnest Pass, and in through that area, it is very noticeable, that particular problem.

[Traduction]

souhaitent commencer un apprentissage et il serait injuste de la surcharger avec des gens qui quittent une région dont les perspectives d'emploi sont mauvaises.

Le président: Dans les métiers que vous représentez, existe-il un examen destiné à vérifier les compétences? Autrement dit, quelqu'un qui arrive d'ailleurs sans diplôme mais qui peut faire la preuve de ses compétences, obtient-il le même statut, ou bien est-ce différent?

M. Rowell: Dans ma propre profession—et je ne peux pas parler pour les autres—aucun examen n'est prévu en tant que tel. D'ordinaire, nous croyons ce qu'on nous dit, nous acceptons le certificat qu'on nous remet et nous plaçons ces gens-là dans la catégorie qu'ils revendiquent. Si, au bout d'un certain temps, nous constatons qu'ils ne sont pas compétents et qu'ils ont menti sur leurs qualifications, nous les faisons venir et nous leur demandons de modérer leurs ambitions jusqu'à ce qu'ils acquièrent les compétences voulues.

Le président: Nous avons entendu aujourd'hui un témoignage d'où il ressortait qu'en Colombie-Britannique les seuls métiers réservés aux femmes étaient la coiffure et la cuisine, ou les deux. En ce qui concerne les deux secteurs de la population qui nous intéressent, c'est-à-dire les femmes et les autochtones, comment se présente la situation dans les métiers que vous représentez?

M. Schibli: Pour les femmes, je broserai un tableau général de la situation. Il existe certains métiers vers lesquels les femmes semblent affluer de plus en plus actuellement: conductrices d'engin, conductrices de camion, manœuvres: il y en a certainement beaucoup. Et elles ne font pas uniquement des tâches insignifiantes comme la signalisation, par exemple. Elles ont en réalité des postes dont les responsabilités sont assez importantes.

En ce qui concerne la population autochtone, nous en avons justement discuté lorsque le bureau du conseil des métiers du bâtiment de la Colombie-Britannique et du Yukon s'est réuni récemment. Il semble recevoir de nombreuses plaintes de leurs propres adhérents. Quand ils s'occupent de la pose des pipelines, par exemple, ils essaient d'engager autant d'autochtones que possible de sorte qu'ils arrivent à être prépondérants. Ils ont des équipes constituées à près de 50 p. 100 d'autochtones et, que je sache, il n'y a pas de difficulté à cet égard. Le problème auquel il semble se heurter, ce n'est pas celui de la répartition des autochtones et des autres, mais le fait que certaines bandes veulent que le syndicat recrute leurs travailleurs et qu'il abandonne ceux de la bande précédente. C'est un problème contre lequel nous ne pouvons rien. Ce ne sont pas des choses que nous faisons; nous n'abandonnons pas les gens en leur disant qu'ils ont fait leur temps et que dorénavant on choisira quelqu'un d'autre. Le bâtiment ne peut pas fonctionner de cette manière. Voilà le problème auquel nous faisons face. Nous n'y avons pas trouvé de solution et nous ne pouvons rien faire pour l'écartier. Ce problème est particulièrement aigu dans votre province, dans la région de Crowsnest.

[Text]

The problem we find is in trying to attract enough native people. We have many incentives, and I will let Ken cite some examples, where we have gone out and really tried to recruit people to come in. We say, look, there is a good living to be made here, a good trade to be learned, you can be of use to your people and so on. I have done it myself in up-coast areas, the Albernis, where there are many native people. The unions in British Columbia are very open to that approach. Just as an example, in amongst the leadership of the organizations in the building trades we have about, I believe, eight representatives, full-time union reps, native people, so we are not lacking on that score.

Ken, maybe can zero in on some particular things here.

Mr. Rowell: Yes. More specifically, this local in Victoria of carpenters recently started a relationship with the Manpower native counsellor who works out of the Manpower office or the Native Friendship Centre. Another organization we are co-operating with now on affirmative action programs is the John Howard Society. They have a program called Job Search, and recently contacted us and asked us to make some holes for ex-offenders. We have, in fact, been in the process of doing that. I think we could probably be going further with it, but you are in a changing period where attitudes are concerned and it is not going to happen overnight. We are in the process of doing it. My own executive seems to be going right along with us now. We have started a number of women recently, and a number of native people recently, and we are beginning a program for ex-offenders. I get the impression that if we went too far on it too rapidly we would wind up with some kind of backlash phenomenon; it has to be eased in, and it is coming.

The Chairman: The statistics, Mr. Rowell, about the first year apprentices, second, third: I presume you made some selection out of the possibilities to make the case as securely as you could, but I am wondering if you have any idea of really what happened to the people who got a year or two into apprenticeship and obviously dropped out; whether they, in fact, completed apprenticeship at some other location, such as Alberta or somewhere else in the province, or whether they are lost to the trade forever and content to have jobs that do not pay as well because their skill level is not as high. Have you done any research on your drop-outs?

• 2055

Mr. Rowell: I am afraid I can not say that we have really followed up on them. It is apparent that a number of them did go to Alberta during that period. We do not know whether they are now in apprenticeship programs or not. Certainly a few have gone to up-island or northern locals where there was a better employment picture, at least part of the year, and will perhaps continue their apprenticeship program up there within British Columbia. They would be obligated to; their travelling card would indicate that they were apprentices.

[Translation]

Pour nous, les problème consiste à attirer suffisamment d'autochtones. Nous avons beaucoup de mesures incitatives et nous allons demander à Ken de citer des exemples montrant que nous avons vraiment essayé de recruter des gens. Nous faisons valoir qu'il y a de l'argent à gagner, qu'on peut apprendre un bon métier et qu'on peut rendre service à la population. J'ai fait moi-même campagne dans les régions du littoral, dans les Albernis, où vivent de nombreux autochtones. Les syndicats de la Colombie-Britannique sont très ouverts à cette approche. Pour vous donner un simple exemple, la direction des organisations qui représentent les métiers du bâtiment compte huit représentants autochtones à plein temps; nous ne sommes donc pas en reste.

Ken pourra sans doute donner davantage de précisions là-dessus.

M. Rowell: Oui. Pour être plus précis, la section locale des charpentiers de Victoria a récemment amorcé le dialogue avec le conseiller de la main-d'œuvre autochtone qui travaille au bureau de main-d'œuvre ou au centre pour l'amitié avec les autochtones. Nous participons aussi maintenant aux programmes d'action sociale avec une autre organisation, la société John Howard. Elle a un programme d'aide à la recherche d'emploi et elle nous a récemment contacté pour nous demander de faire certaines dérogations au bénéfice d'anciens détenus. C'est ce que nous sommes en train de faire. Nous pourrions sans doute aller plus loin, mais nous traversons une période où les mentalités sont en train d'évoluer, mais cela ne se passera pas du jour au lendemain. C'est en cours. Le bureau de mon organisation semble être tout à fait de notre côté. Nous avons récemment commencé à former un certain nombre de femmes et d'autochtones et nous allons instaurer un programme à l'intention des anciens détenus. J'ai l'impression que si nous allions trop loin et trop vite, nous risquerions de connaître une réaction en retour; il faut que l'idée fasse son chemin, et cela vient.

Le président: En ce qui concerne les statistiques portant sur les apprentis de première, de deuxième et de troisième année, je présume, monsieur Rowell, que votre sélection a pour objectif d'assurer le maximum de succès, mais je voudrais savoir si vous avez une idée de ce qu'il est advenu à ceux qui ont suivi l'apprentissage pendant un an ou deux et qui, de toute évidence, l'ont abandonné. Savez-vous si, en fait, ils ont terminé leur apprentissage ailleurs, soit en Alberta soit dans une autre région de la province, ou s'ils ont définitivement abandonné la profession pour se contenter d'emplois moins rémunérateurs dans la mesure où ils ne sont pas aussi qualifiés. Avez-vous fait des recherches sur ceux qui ont abandonné?

M. Rowell: J'ai bien peur que nous n'ayons pas cherché à savoir ce qu'ils étaient devenus. Il semble que certains d'entre eux soient allés en Alberta durant cette période. Nous ignorons s'ils suivent actuellement un apprentissage. De toute évidence, certains sont remontés au nord de l'île où les possibilités d'emplois étaient meilleurs, du moins pendant une partie de l'année, et peut-être poursuivront-ils là-bas leur apprentissage, en Colombie-Britannique. Ils y seraient forcés; leur carte de déplacement indiquerait qu'ils étaient apprentis.

[Texte]

The Chairman: I have a last question, and then I will turn it over to Mr. Marceau. The mobility issue is one that we would probably have to have the wisdom of Solomon to solve, but it is one that clearly we must deal with in any event. I think we have enough data to suggest that, yes, in many cases there are skilled people in Canada who could fill a job but there is also other testimony that says they will not go to where the jobs are. Hopefully we might do a reasonable job of suggesting in some detail the kinds of incentives that might work best to attract skilled people to areas where it is difficult. I do not know if you have the sort of quantitative or qualitative data that you have gathered in some structured ways or whether you could gather information of that kind, but I think I could speak for the whole committee where I say that we would welcome specific kinds of inputs on what it might take to increase the mobility of skilled people to some of the more difficult areas.

Mr. Schibli: There are two aspects to mobility. If you have a problem say, in the Maritimes, with unemployment and we have a good area, Alberta, then that means permanent transfer of people in my view, because people do not generally move from Summerside to Calgary just for the sake of a summer. I think generally they would pick up and eventually move their families as well, so that is one kind. That one, I think, needs assistance with moving and resettlement, and that type of thing. I think that would solve it because people do not pull up stakes immediately. People are not nomadic generally. They like to stay as long as they can.

In my own experience, I was in an area like that, and the wife and I and the kids stuck it out for three bad years with six months a year employment before we finally saw the wisdom of deciding to bite the bullet and get going. It takes a while before you get the message and move and at that point your resources are indeed at rock bottom, and that is when you need a helping hand from somewhere, and that means moving the furniture and maybe acquiring stuff that you have sold at fire-sale prices when you left, and those type of things.

There is the other type of mobility that we talked about, into the instant towns up north and the remote areas, and there really it is the question of making it palatable for people to go there by themselves. In some instances where the projects are long like the Peace and the area of Kitimat and places like that where the projects are for the duration of many years, there is the establishment of towns with amenities for families. Of course, in the primary move, if it is short-term for a year and a half or so, that does not become perhaps as feasible as the question of airfares back and forth so the person, the break-winner, can go back to the family on a fairly regular basis, or, in turn, the family at the right time of the year, can move and visit the breadwinner, that type of thing.

Mr. Rowell: I would like to address a point that you raised, Mr. Hawkes, if I may. I would like to make it really clear that on the statistics regarding apprenticeship you have probably 90 per cent of the apprenticeship figures here. We have just over 100 apprentices and this, in fact, is how they come up. They were not culled. We have been conscious of, and really

[Traduction]

Le président: J'ai une dernière question, après quoi je céderai la parole à M. Marceau. Pour résoudre le problème de la mobilité, je crois qu'il faudrait avoir la sagesse de Salomon, et pourtant il va bien falloir s'y attaquer. Je crois que nous avons suffisamment de chiffres prouvant qu'effectivement, dans bien des cas, il y a au Canada des gens qualifiés pouvant occuper un emploi; en revanche, d'autres témoignages révèlent qu'ils ne sont pas prêts à se déplacer là où il y a du travail. Espérons que nous serons en mesure de proposer des solutions capables d'inciter les gens qualifiés à se déplacer là où il est difficile de les faire venir. Je ne sais pas si vous avez des données quantitatives ou qualitatives bien organisées ni s'il est possible d'obtenir ce genre de renseignements, mais je crois parler au nom du Comité en disant que nous ferions bon accueil à toute proposition susceptible d'inciter les gens qualifiés à se déplacer vers les régions les plus difficiles.

M. Schibli: La mobilité comporte deux aspects. Supposons qu'il y ait du chômage dans les Maritimes alors qu'ici, en Alberta, la situation est bonne. Cela veut dire que les gens devront déménager d'une manière définitive, car on ne quitte pas Summerside pour venir uniquement passer l'été à Calgary. Je crois que, dans l'ensemble, ils y amèneraient également leur famille; voilà donc un aspect du problème. Dans ce cas, je crois qu'une aide au déménagement et à la réinsertion serait nécessaire. Je crois que cela résoudrait le problème, car les gens ne veulent pas déménager perpétuellement. D'ordinaire, ce ne sont pas des nomades. Ils tiennent à s'installer pour une période aussi longue que possible.

Personnellement, j'étais dans une région comme celle-là; avec ma femme et les enfants, nous avons résisté à trois mauvaises années où on ne travaillait que 6 mois par an avant d'avoir finalement la sagesse de prendre le mors aux dents et de s'en aller. Il faut un certain temps avant de comprendre et de déménager et, à ce moment-là les finances sont au plus bas et on a besoin d'une aide quelconque; il faut déménager le mobilier et remplacer ce qu'on a vendu à vil prix en partant.

Il y a l'autre type de mobilité à laquelle nous avons fait allusion, celle qui consiste à se rendre dans les villes situées dans les régions les plus septentrionales et là, le problème consiste à donner aux gens le motif de s'y rendre d'eux-mêmes. Dans certains cas, lorsque les chantiers durent de nombreuses années comme dans le cas de Peace et de la région de Kitimat où on construit des villes dotées de tout le confort où les familles peuvent venir s'installer. Bien sûr, dans un premier temps, si c'est seulement pour un an ou un an et demi, ce n'est guère possible à cause des tarifs aériens; et, par conséquent, le chef de famille retourne chez lui régulièrement ou bien, à une certaine époque de l'année, c'est la famille qui vient lui rendre visite.

M. Rowell: Je voudrais reprendre un argument que vous avez évoqué, si vous me le permettez, M. Hawkes. Sachez bien que 90 p. 100 des apprentis figurent dans ces statistiques. Nous avons tout juste un peu plus de 100 apprentis et, en réalité, voilà à quoi on aboutit. Ils n'ont pas été éliminés. C'est un problème dont nous sommes conscients et qui nous préoc-

[Text]

concerned about, the problem directly because we have been looking at these figures develop for three years now.

[Translation]

cupe vraiment, car voilà 3 ans que nous voyons ces chiffres évoluer ainsi.

• 2100

The Chairman: The contradiction in your own paper is on the next page, where you talk about 40 to 50 per cent completion rates for the people you select and 20 per cent for the others, and these figures are considerably less than that. That is what led me to the hypothesis, having the two sets of figures in the same paper.

Mr. Rowell: That refers specifically to the benchwork and joinery program which operates out of Vancouver and actually is a fairly different system from the one we are operating for the general carpenter here in Victoria. They have a separate trade committee as well.

The Chairman: But they would have a much better picture than the one we have on the front page. That is the only point that I wondered about.

Mr. Rowell: I see.

The Chairman: Mr. Marceau?

Mr. Marceau: You have asked some of my questions so I will be brief.

You refer in your brief to the cyclical nature of construction. Could we do something at our level to change that?

M. Rowell: Est-ce que je peux vous répondre en français, monsieur Marceau?

M. Marceau: Sûrement!

Le président: C'est une surprise.

M. Rowell: Selon le rapport que j'ai cité, qui vient du ministère du travail des États-Unis, il y a certainement certains programmes qu'un gouvernement national pourrait envisager. En partant, évidemment, les programmes de construction fédéraux doivent être basés sur un cycle anticyclique. C'est-à-dire que quand l'industrie privée baisse, l'industrie fédérale devrait augmenter plutôt que suivre le même cycle que l'industrie privée.

De cette façon, vous balancez un peu, pas totalement, évidemment, mais un certain pourcentage...

M. Marceau: Vous voulez dire faire plus de travaux publics lorsque l'industrie privée n'est pas assez forte?

M. Rowell: C'est justement cela. Le programme appliqué en Suède et le programme qui est envisagé aux États-Unis, selon le rapport que j'ai cité, consiste à avoir un calendrier des projets de construction majeurs dans chaque région, avec des comités de planification qui regardent exactement quelle est la situation dans l'industrie privée pour les prochaines années et quelle est la situation dans l'industrie publique, municipale, provinciale et fédérale.

Ce comité essaie de balancer les dates du début de chaque projet pour qu'il y ait un certain équilibre. Il est évident que le cycle, dans un pays du nord comme le nôtre, sera toujours là, mais il y a quand même moyen de réduire l'impact du cycle.

Le président: La contradiction apparaît dans votre propre mémoire, à la page suivante, lorsque vous dites que de 40 à 50 p. 100 des gens que vous choisissez terminent les cours contre 20 p. 100 pour les autres; les chiffres sont beaucoup moindres. Mon hypothèse est fondée sur ces deux différents chiffres, dans le même mémoire.

M. Rowell: Cette référence ne s'applique qu'au programme de menuiserie et de travaux à l'établi qui est présenté hors de Vancouver, un système en fait très différent du programme général de charpenterie que nous offrons ici à Victoria. Ils ont aussi un comité des métiers distinct.

Le président: Ils auraient donc une meilleure idée de la situation que celle présentée en première page. C'est le seul point sur lequel je me posais des questions.

M. Rowell: Je vois.

Le président: Monsieur Marceau?

M. Marceau: Vous avez déjà posé certaines de mes questions, et je serai bref.

Vous mentionnez dans votre mémoire la nature cyclique du travail dans le bâtiment. Peut-on faire quelque chose pour changer cela à notre niveau?

Mr. Rowell: May I answer in French, Mr. Marceau?

Mr. Marceau: Certainly!

The Chairman: This is a surprise.

Mr. Rowell: According to the report from which I quoted, and which was issued by the Department of Labour in the United States, there are certain programs that a national government could certainly implement. At the outset, of course, federal construction programs should be based on countercycle to the present one. In other words, when there is a fall in the private sector, the federal construction should increase rather than following the same cycle as the private sector.

In this way, we could achieve some balance, which would not be complete, of course, but to some degree...

Mr. Marceau: You mean that we should have more public works when the private industry is not moving strongly?

Mr. Rowell: Exactly. The Swedish program, and the one proposed in the United States, according to the report that I quoted, establish a timetable for major construction projects in each region, and planning committee study precisely the situation for the coming years in the private sector, and the situation in the public sector, at the municipal, provincial and federal levels.

The committee then tries to juggle the start dates of each project in order to achieve some balance. Of course the cyclical nature of work in our northern climate will always remain, but there are ways of reducing its impact.

[Texte]

M. Marceau: Est-ce que cette solution-là a été tentée aux États-Unis ou s'agit-il simplement d'une suggestion qui est faite par quelqu'un en particulier? C'est un rapport gouvernemental?

M. Rowell: Oui, du ministère du travail des États-Unis. Je ne pourrais pas vous dire jusqu'à quel point c'est déjà en application. J'ai l'impression que c'est une étude d'assez grande envergure avec laquelle le gouvernement fédéral américain tente de trouver des solutions à ce problème. Je pense que le nôtre devrait en faire autant.

M. Marceau: Vous semblez dire que les programmes fédéraux, dans le domaine de l'entraînement, sont inutiles. Ce que vous dites, c'est qu'il y a une duplication. Autrement dit, vous semblez dire que vos programmes d'entraînement sont suffisants, qu'ils peuvent répondre aux besoins et que le gouvernement ne devrait pas en faire d'autres pour compléter les vôtres. Vous les voyez comme des programmes qui viennent en opposition aux vôtres. Est-ce que j'ai bien compris le sens de votre intervention?

M. Rowell: Dans une certaine mesure, je dois dire oui, monsieur Marceau. Nous avons une structure, ici au moins, en Colombie-Britannique, qui est assez bien établie depuis assez longtemps, et qui fonctionne assez bien pour ce qui est de former, dans mon métier, des menuisiers au moins.

Maintenant, nous sommes dans une situation où les programmes fédéraux, dans le but évidemment de faire travailler les jeunes, tendent à les placer quelque part dans les métiers. Mais, malheureusement, les chemins qui sont les plus faciles à prendre sont ceux où nous avons déjà érigé les structures. Alors, je peux vous donner un exemple. Par exemple, il y a ici un chantier maritime assez grand, à Esquimalt. Quand ce chantier a besoin de personnel en menuiserie, soit mon métier, au lieu de faire appel à notre bureau d'embauche, ils vont placer leur demande d'employés au centre de la main-d'œuvre seulement. Et c'est tout simplement par quelque miracle que nous du syndicat, qui avons des hommes formés dans le métier qui ne travaillent pas, pouvons savoir qu'ils ont des positions à combler. Nous demandons à nos délégués syndicaux de nous informer et nous envoyons nos membres au centre de la main-d'œuvre pour présenter une demande. Ce qui me paraît être contradictoire.

• 2105

M. Marceau: Savez-vous que le contraire existe au Québec? Les compagnies ne font pas affaires avec les centres de la main-d'œuvre, elles font affaires directement avec les personnes. Elles refusent d'utiliser les centres de la main-d'œuvre. Ce qui me semble être une attitude contraire. Ici, on va directement au centre de la main-d'œuvre et on ne passe pas par vous autres?

M. Rowell: Bien, dans cet exemple-là, je parle du chantier maritime qui est régi par des lois fédérales. Les employeurs en construction de petite envergure, les bâtisseurs de maisons, etc. vont peut-être au centre de la main-d'œuvre pour recruter des gens.

[Traduction]

Mr. Marceau: Has this been tried yet in the United States, or is it still just at the proposal stage? Is it a governmental report?

Mr. Rowell: Yes, published by the U.S. Department of Labor. I really cannot tell you how far it has been implemented. It seems to be a rather vast study whereby the American government is trying to find solutions to the problem. I think ours should do likewise.

Mr. Marceau: You seem to think that the federal apprenticeship training programs are useless, that in fact there is duplication. In other words, you are saying that your training programs are adequate, that they answer to the need, and that the federal government should not institute other programs in order to complete your own. You say that they are counter-productive to your own. Is that in fact what you are saying?

Mr. Rowell: To some extent, yes, Mr. Marceau. In British Columbia at least, we have had established structures for some time, which work out fairly well, at least in the training of people in my trade, the carpenters.

Now, the federal programs, in order to create jobs for the young people, are training them in various trades. Unfortunately, we have already set up structures in those areas where it is easier to do so. Let me give you an example. There is a fairly large naval dockyard here, at Esquimalt. When carpenters are needed in the yard, rather than calling on our hiring hall, requests are made only at the employment centre, and it is only through some miracle that our union, which has trained tradesmen, who are unemployed find out that some jobs are available. We have asked our union representatives to inform us and we then send our members to the Manpower Centre in order to apply for the job. That seems contradictory to me.

Mr. Marceau: Did you know that the opposite takes place in Quebec? Firms do not deal with the Manpower Centres. They recruit people directly. They refuse to use the Manpower Centres. That seems, sir, contrary to me. Here, people address themselves to the Manpower Centres and they never go through you.

Mr. Rowell: Well in that particular case, it is a matter of a naval yard which comes under federal laws. Perhaps the smaller contractors, the stick builders, etc., also go the Manpower Centre to recruit people.

[Text]

M. Marceau: Est-ce que tu as des à commentaires formuler sur les programmes fédéraux actuels? Penses-tu qu'ils sont adéquats, sauf celui de l'entraînement où il semble y avoir des objections, mais au sujet des autres programmes, est-ce qu'il y a des améliorations à apporter, à ton sens? Est-ce qu'il y aurait des suggestions d'ordre pratique pour essayer de répondre aux besoins dans la province?

M. Rowell: Évidemment, le point capital, c'est le problème que nous avons avec la nature cyclique de notre industrie. Puis, je crois que le fédéral pourrait y être pour quelque chose. En plus, je crois qu'il est important de consulter le mouvement que nous avons en ce moment. Je n'ai pas de statistiques exactes à ce sujet, mais le conseil provincial m'a dit aujourd'hui qu'il y a peut-être 10 p. 100 des pourparlers qui se font au niveau des comités conjoints d'apprentissage où les représentants fédéraux sont présents. Donc, nous avons de temps en temps l'opportunité d'être consultés, comme on le fait en ce moment, mais j'ai bien peur que parfois cette consultation ait lieu pour la forme seulement, c'est-à-dire que publiquement nous sommes consultés, mais nos recommandations sont ignorées. Mais nous avons un système qui fonctionne bien, avec des gens compétents qui ont déjà une expérience et qui sont proches du métier.

M. Marceau: Tu aimerais mieux qu'on utilise votre système qui est en place plutôt que d'en avoir un parallèle?

M. Rowell: Oui.

M. Marceau: L'un des objectifs et même l'objectif prioritaire de notre groupe de travail, c'est de prévenir le manque de travailleurs qualifiés. Et il semble, d'après ce que tu nous dis, que dans ton cas ce n'est pas un manque, il y a plutôt un surplus de personnes qui congestionnent en fait votre milieu. Alors, cette situation que nous avons vue un peu partout, selon laquelle on prévoit en 1980 manquer de travailleurs qualifiés, ne serait pas la même pour vous autres. Vous autres, c'est plutôt un problème de surabondance et de mauvaise orientation, si je comprends bien.

M. Rowell: Ici, localement à Victoria, oui, je dirais que c'est le cas. Et peut-être pour mon métier, provincialement, je crois que nos représentants sont en train de se consulter de la même façon avec vos confrères à Vancouver aujourd'hui. Ils auront peut-être de meilleures statistiques à ce sujet, mais fondamentalement, oui, j'ai l'impression qu'ici, à Victoria, il ne s'agit pas de former d'autres menuisiers. Il m'apparaît qu'il y a d'autres corps de métiers qui ont plus besoin de formation en ce moment que le nôtre.

M. Marceau: Seriez-vous prêts à siéger à un comité qui étudierait, avec les employeurs et les gouvernements, les solutions à apporter aux problèmes auxquels on a à faire face? Autrement dit, est-ce que vous croyez que la situation est assez urgente pour justifier une intervention conjointe au niveau supérieur? Et je ne parle pas seulement des gouvernements, je parle des instances importantes?

M. Rowell: Cela serait difficile pour moi de répondre à votre question, monsieur Marceau, dans le sens que nous avons déjà des représentants sur l'*Occupational Training Council*. Nous en avons également au *Construction Industry Advisory Coun-*

[Translation]

Mr. Marceau: Have you any remarks concerning the existing federal programs? Do you think that they are adequate, except in the area of training, or do you also have objections or improvements to the other programs? Do you have any practical questions in order to answer to the needs in this province?

Mr. Rowell: Of course, the main problem is the cyclical nature of the work in our industry. Yet I think that the federal government could do something. Also, I think it is important that unions be consulted with respect to the existing joint committee system. I do not have any precise figures in this regard, but the provincial council told me today that federal representatives attend only perhaps 10 per cent of the meetings of the joint apprenticeship program committee, so there is only an opportunity from time to time to consult, as we are doing here, but I am afraid that it is tokenism at best, that publicly we are consulted but our recommendations are ignored. But we already have a system in existence with competent people, who have experience and know the trade.

Mr. Marceau: You would prefer that we use your system rather than set up a parallel one?

Mr. Rowell: Yes.

Mr. Marceau: One of our objectives, in fact, the main objective of our task force is to avoid any shortage of trained workers. And it seems from what you have said that in your particular field, you have a surplus rather than a shortage of people. So the situation which we have seen most everywhere else, wherein there will be a shortage of qualified workers in the 1980s, does not apply here. Your problems are rather a surplus of workers, and poor planning.

Mr. Rowell: Locally in Victoria, yes, that is the case, and certainly in my trade perhaps provincially. I believe our representatives are all consulting your colleagues at a similar meeting in Vancouver today. Perhaps they may have better information in this regard, but basically, yes, here in Victoria, we should not train too many carpenters. It seems that the other trades, at this time, might require more training than people in ours.

Mr. Marceau: Would you be prepared to sit on a committee with employers and governments in order to try to find solutions to these problems? Do you feel that the situation is sufficiently serious to justify a joint intervention at higher levels? And I am not speaking only in terms of governments, but at other levels.

Mr. Rowell: That is rather difficult to say, Mr. Marceau, since we already have representatives on the Occupational Training Council. We also sit on the Construction Industry Advisory Council, etc. So there are already structures where the labour movement is represented.

[Texte]

cil, etc. Il y a donc déjà des structures pour une représentation du mouvement ouvrier.

• 2110

M. Marceau: Est-ce que cela apporte des solutions pratiques? Est-ce une formule utile et efficace?

M. Rowell: Je crois que cela pourrait apporter des solutions. C'est tout de même assez récent.

M. Marceau: Mais c'est une solution qu'il vous semble possible d'envisager et que vous avez déjà commencé à examiner et à mettre en pratique.

M. Rowell: Au fond, oui. C'est certainement possible. Une vraie consultation ne peut pas nuire, c'est évident.

M. Marceau: Est-ce que beaucoup de gens du Québec viennent ici, dans votre domaine?

M. Rowell: Assez, oui. Il vient surtout des gens des provinces Maritimes; un certain pourcentage vient du Québec, peut-être plus encore de l'Ontario, et chaque automne, évidemment, les gens fuient la neige et la province de l'Alberta nous tombe dessus.

M. Marceau: Merci.

The Chairman: Thank you, Mr. Marceau.

I have really enjoyed your testimony, and I might just tread on your toes for one more minute. I have been sitting here thinking about the consistency of testimony over three weeks. When we have a management person, we almost always get some sense of antagonism towards the labour union movement, and when we have labour union people we have statements like the one you have made to us tonight about the over-estimates, the management side protecting its interests.

I heard about a system of labour-management bargaining called forced-choice arbitration a couple of years ago, which might enable us to avoid some of the strong emotional feeling which seems to accrue to both sides of this issue. Mr. Marceau was talking about another council and another chance to meet together to solve the problems. It is very difficult, I think, when there are years of history on both sides, with people feeling justified and emotional about it. If we could make some small contribution through ideas, it might help us to start to reduce that sense of antagonism and to build a better sense of co-operation; it would be a kind of recommendation that would be worth something for our society.

I am just wondering if you have anything to say on how we might learn to work better on both sides of that fence.

Mr. Schibli: Of course, we say it works fine. We had three sets of very complex negotiations with the construction industry in British Columbia. The three last ones were settled without one day lost; and it was brought about by the simple method of joint bargaining. The total industry sat down together and negotiated an agreement; all 17 autonomous trades. I know I have colleagues in my council who would strongly disagree with what I am saying, because they do not like it. They lean on the word "autonomous" more than the word "success". But taking an objective view of the process, it is

[Traduction]

Mr. Marceau: Does that offer a practical solution to your problems? Is it a useful and effective means?

Mr. Rowell: I believe that we will find some solutions. These structures were recently established.

Mr. Marceau: But it does seem like a possible solution to your problem, and one that you have already studied and put into practice.

Mr. Rowell: Yes. It would certainly bring some solutions. Real consultation can never do any harm, of course.

Mr. Marceau: Are there many carpenters coming here from Quebec?

Mr. Rowell: Quite a few, indeed. Most come from the Maritime Provinces; a certain percentage come from Quebec, but more come from Ontario, and, of course, each fall, we have people who are fleeing the snows and we get a great influx from the Province of Alberta.

Mr. Marceau: Thank you.

Le président: Merci, monsieur Marceau.

J'ai bien apprécié vos témoignages, et je dois me mêler de vos affaires encore une minute. Je pensais justement à l'uniformité des témoignages que nous avons entendus depuis trois semaines. S'il s'agit d'un représentant du patronat, on ressent toujours un antagonisme envers le mouvement syndical, et s'il s'agit des représentants syndicaux, nous entendons des déclarations comme la vôtre, au sujet de la surestimation des besoins, et des accusations voulant que le patronat cherche à protéger ses intérêts.

Il y a quelque années, j'ai entendu parler d'un système de négociations collectives qu'on appelait arbitrage à choix obligatoire, qui permettrait peut-être d'éviter ces ressentiments qui semblent s'accumuler chez les deux parties. M. Marceau parlait justement d'un autre conseil afin de permettre la consultation pour régler les problèmes. Il est très difficile de trouver des solutions, en vue de supprimer ce ressentiment qui est sans doute justifié et qui s'accumule des deux côtés depuis des années. Si nous pouvions aborder quelques nouvelles idées, peut-être pourrions-nous amenuiser ce sentiment d'antagonisme, et encourager une meilleure collaboration; une telle recommandation ne pourrait qu'aider notre société.

Auriez-vous quelque chose à offrir pour nous aider à apprendre à mieux travailler ensemble.

M. Schibli: De notre côté, nous trouvons que cela fonctionne à merveille. En Colombie-Britannique, nous avons entrepris récemment trois différentes négociations très compliquées dans le bâtiment. Et les trois ont été réglées sans la perte d'une seule journée de travail; nous avons réussi, par le truchement d'une simple négociation conjointe. L'ensemble de l'industrie s'est réuni et a négocié une entente; les 17 syndicats autonomes. Certains de mes collègues appartenant à mon conseil nieraient catégoriquement mes propos car ils n'aiment pas cela. Ils insistent sur l'autonomie, plus que sur le succès. Mais, si l'on

[Text]

successful. We came up with good negotiations. Both parties obviously were satisfied. They ratified it. We have had no stoppages.

While the employer still sit on two sides of the table, there is going to be some conflict. We represent different interests and there has to be conflict. That does not mean we have to fight each other continually. Once the document is signed, we work together. Indeed, during negotiations these other aspects, such as manpower training, apprenticeship programs, Health and Welfare programs, and in the last sit we brought in drug and alcohol rehabilitation programs—all these things go on and function continually, with no interruption due to negotiations or anything. So to highlight the mere odd incident when we disagree and go out or get locked out—I do not think that serves the industry too much, because as long as there are going to be two sides to the question, you are going to have some disagreements. I have some fights with the wife once in a while, too. That is part of the game.

• 2115

But just to go back, Mr. Marceau and Ken discussed the question of the cyclical problems, the problems brought about by the cyclical nature of the industry and how government could help. We have to be careful. I had the privilege to serve on the federal task force on in-house forces. It dealt with the problem of the government doing construction work with their own forces, and of course when that takes place, then all the planning and protection that we try to work out are for naught, because we deal with a different work force. There is no point in putting the federal, provincial, or even the municipal employee to work on construction in competition with the construction worker. It is helpful only if that particular phase of construction is planned to out to tender, go out to open contract; then you can balance it. However, if we are slack, say, as of November on until March and then the federal or provincial government undertakes a major road-building program with their own forces, that does not do us a damn bit of good. So you have to bear that in mind when you look at that aspect as a solution.

Mr. Chairman: Did you want to comment, Mr. Rowell? Okay, thank you very much for your testimony.

Ms Joanne Newbauer. I welcome you to the table. You have been here quite a few hours and I admire your persistence. Would you begin by stating your name and the organization you represent?

Ms. Joanne Newbauer (President, Handicapped Action Committee): Yes. I am Joanne Newbauer, and I am here representing the Handicapped Action Committee, which is a group of handicapped individuals interested in improving the quality of life for handicapped people. I am aware of the other committee that studied special problems for disabled people. I am here because we endeavour to gain integration and self-

[Translation]

étudie le processus objectivement, il est très efficace. Nous avons conclu une excellente entente. Les deux parties étaient très satisfaites. Tous le monde a ratifié l'entente. Nous n'avons eu aucun arrêt de travail. Aussi longtemps que ces deux parties, les syndicats et les employeurs, se considéreront comme adversaires, il y aura des conflits.

Nous représentons différents intérêts, et il y a forcément des conflits. Cela ne veut pas dire qu'il faut se chamailler continuellement. Mais une fois le document signé, nous collaborons. En fait, nous avons discuté durant les négociations de ces autres aspects, tels que la formation, les programmes d'apprentissage, les programmes d'assurance médicale et de bien-être, et même des programmes de réadaptation des alcooliques et des drogués... Tous ces programmes sont maintenus, sans interruption durant les négociations ou les conflits. Je ne crois pas qu'il soit très utile pour l'industrie de signaler nos quelques désaccords, lors d'une grève ou d'un lock-out, car aussi longtemps qu'il y aura deux aspects à la question, il y aura des désaccords. Ainsi, je ne suis pas toujours d'accord avec ma femme, par exemple. C'est la vie.

Mais revenons un peu en arrière. M. Marceau et Ken ont discuté de la question des problèmes cycliques, des problèmes qui sont dus au cycle naturel de l'industrie, ainsi que de la façon dont le gouvernement pourrait aider. Nous devons faire bien attention. J'ai eu le privilège de faire partie du groupe d'étude fédéral sur l'effectif gouvernemental. On y étudiait les problèmes qu'a le gouvernement en faisant faire des travaux de construction par son propre personnel, car, le cas échéant, toute la planification et toute la protection que l'on essaie de prévoir sont inutiles, puisqu'il s'agit d'une main-d'œuvre tout à fait différente. Il est inutile de mettre en concurrence les fonctionnaires fédéraux, provinciaux et même municipaux, préposés à la construction, et un travailleur de la construction. Cela ne peut être utile que si un stade donné de la construction est censé être accordé à un contractant de l'extérieur, ce qui permet d'équilibrer les choses. Toutefois, s'il n'y a pas beaucoup de travail, par exemple, de novembre à mars, et que le gouvernement fédéral ou provincial entreprend un vaste programme de construction routière avec ses propres employés, cela ne peut que nous nuire. Si donc vous envisagez cela comme une solution, vous ne devez pas négliger cet aspect.

Le président: Voulez-vous ajouter quelque chose, monsieur Rowell? Très bien. Je vous remercie de votre témoignage.

Madame Joanne Newbauer. Veuillez vous approcher de la table. Vous êtes ici depuis quelques heures déjà et je me dois d'admirer votre insistance. Pourriez-vous d'abord vous nommer et nommer l'organisme que vous représentez?

Mme Joanne Newbauer (présidente, Comité d'action des handicapés): Certainement. Je m'appelle Joanne Newbauer et je représente ici le Comité d'action des handicapés, qui regroupe des handicapés désireux d'améliorer la qualité de la vie des handicapés. Je suis au courant des travaux de l'autre comité qui a étudié les problèmes particuliers aux invalides. Si je suis ici, c'est que nous préconisons l'intégration et l'autono-

[Texte]

help, and employment is very important to all of us in our committee.

We also might point out that employment is important to everyone, especially when it relates to disabled people, in that one out of every four Canadians has some kind of disability, whether it is permanent or part-time, and there are those of us who say part-time able bodied, so you can choose whichever way you prefer to express it. We do not aim for special treatment, but for equal opportunity for all people and as I said, employment—particularly paid employment—means access to many more opportunities that many people take for granted, such as further education and travel.

We find that training seems to be available if you look at an integrated kind of set up. What we find, though, is that financial assistance is hard to obtain and in some cases it is a battle. There are extra expenses involved in going for training, such as transportation and special aids or attendant care, and we feel that the government, provincial or federal, should be trying to establish those kinds of aids and establish financial support for those aids. In B.C. we have a health care program. When we talk about mobility to other provinces if we were to go to other provinces, we would not have that kind of support, so perhaps the federal government could look into getting that across the country, as it is ideally a good program.

Unemployment is high, but there is an attitudinal barrier that prejudices a prospective employer, particularly if the applicant has a visible disability. It was suggested earlier to subsidize employers to give them the incentive to hire handicapped people. It has been my personal experience that when the subsidy ends usually the job ends as well. I am unsure about subsidizing or providing incentives. Perhaps one way would be if incentives were provided in monetary form. A contract could be drawn up ensuring that the government, and the business, and the employee—all agreed that, yes, they wanted to continue on with that employment. We recommend that education and training be available to all of us on the same basis as they are to other individuals and, therefore, provide necessary support systems such as attendance, the technical aids that were mentioned previously—which are very expensive, and transportation. Education in the form of workshops, for example, to help people understand that there are many real barriers involved for disabled people when they are thinking about going to work. This could be extended to even include those people who have been unemployed for many years. There is a barrier in getting back to work and getting into that whole work attitude.

• 2120

With regard to disabled people there seems to be a constant mention of productivity meriting wages and it is mentioned as a concern to prospective employers. We would suggest that if an employee is not competitively productive that he or she has not found the right job and we all know of some high wage earners who are not especially productive. An example for increasing productivity would be to perhaps supply technical aids. Sometimes, this can be done just through creativity and

[Traduction]

mie des handicapés et que l'emploi a énormément d'importance pour nous tous qui faisons partie du comité.

Soulignons qu'un emploi est important pour tous, surtout lorsqu'il s'agit d'handicapés, puisqu'un Canadien sur quatre a une invalidité quelconque, qu'elle soit permanente ou temporaire. De plus, il y a ceux d'entre nous qui se disent valides à temps partiel. Vous pouvez donc choisir de nous appeler comme vous voulez. Nous ne demandons pas de traitement de faveur, mais une même chance pour tous, pour les emplois rémunérés, ce qui signifie l'accès à ce que bien des gens tiennent pour acquis, à savoir le perfectionnement et les déplacements.

A première vue, on peut avoir l'impression que les cours de formation sont offerts, mais, en réalité, il est difficile d'obtenir une aide financière, et même parfois, il faut livrer une véritable bataille. Nous avons des dépenses supplémentaires si nous voulons assister à ces cours de formation, par exemple le transport, certains soins spéciaux et l'aide d'une personne. Ce genre d'aide devrait être organisée et défrayée par les gouvernements provinciaux ou fédéral. En Colombie-Britannique, il existe un programme de soins, mais si l'on veut se déplacer d'une province à l'autre, on ne trouve pas nécessairement le même genre d'organisation ailleurs. Le gouvernement fédéral devrait peut-être songer à rendre ce programme, d'ailleurs très bien, national.

Le taux de chômage est élevé, mais une personne handicapée, surtout si son handicap est visible, doit en plus surmonter l'obstacle que représentent l'attitude et les préjugés d'un employeur possible. Tout à l'heure, on a suggéré d'octroyer des subventions aux employeurs afin de les inciter à engager des handicapés. Je sais, pour l'avoir vécu, que souvent, l'emploi disparaît en même temps que la subvention. Je ne suis donc pas certaine qu'il faille accorder des subventions ou d'autres formes d'incitations, à moins qu'il s'agisse d'encouragements monétaires. On pourrait par exemple exiger la signature d'un contrat qui garantirait que le gouvernement, l'entreprise et l'employé conviennent de la continuité de l'emploi. Nous recommandons que l'enseignement et la formation nous soient accessibles de la même façon qu'ils le sont pour les autres gens et, par conséquent, que soient mis à notre disposition les services nécessaires, comme une escorte, les aides techniques déjà mentionnées, qui coûtent très cher, et des moyens de transport. Prenez par exemple les cours en atelier; il faut que les gens comprennent que bien des obstacles réels s'élèvent devant les handicapés qui songent à travailler. On pourrait même étendre ces programmes à ceux qui sont en chômage depuis de nombreuses années. Ils ont du mal à se retrouver un emploi à cause du système.

Quand on parle des handicapés, on mentionne toujours la question de salaires proportionnels à la productivité, et c'est l'un des aspects que l'on fait voir aux employeurs possibles. Nous croyons que si un employé n'a pas une production compétitive, c'est qu'il n'a pas trouvé l'emploi qui lui convient. Nous savons tous également que les plus hauts salariés ne sont pas nécessairement les plus productifs. Une façon d'améliorer cette productivité serait peut-être d'apporter une aide techni-

[Text]

flexibility, but there has to be a willingness on everybody's part for that to develop. A job site could be set up differently to accommodate a disabled person or with the same creativity another way to do the same job could be developed, and then everyone would be happy. We are stressing paid employment because we realize that there are other forms of employment and it seems to be a very easy thing for disabled people to procure all kinds of volunteer work.

The Department of Resources in this province has established an incentive program and a community involvement program. The latter provides some recompense for going out and being involved in the community. The money is not seen as a pay cheque but just to offset any costs. The incentive program has a figure of \$100. This program was set up in 1972 and has not risen with the cost of living. The community involvement program has \$50 provided by the Department of Human Resources and the employer pays \$50. This fee is exclusive of pension. This community involvement program was developed in 1976 and has not kept pace with the cost of living—transportation, clothing, medical expenses—everything has gone up. These figures are unrealistic. The federal government, I understand, does contribute some money to those programs.

Earlier, we heard a man talk about people involved in volunteer work. They had to work for a certain period of time before they got paid to be sure that they would stay on the job. We think this incentive program is a good idea but it could go on forever. What is happening is that certain expenses have to be met. The people who are filling these positions are not being hired. We have had members who have been working at a place for four years. One specific member has been working at a place for four years, doing all the jobs there and applying for paid positions when they come open, and not being hired simply because he is an extra person that they do not have to pay a wage for.

• 2125

We also recommend that the government take a more active role in hiring the handicapped and providing a leadership role as an acknowledgment that a disabled person's job opportunities are more defined. We would like to see administration and management included in those job positions. We point out a noticeable lack of "disabled employees", particularly in the special services for the handicapped, such as a Canada Manpower section that has a special employment counsellor, vocational rehab, human resources and health care programs.

We would also recommend that consideration be given to developing more part-time employment. We find that besides alleviating some of the unemployment problem by making jobs open to more people, it is a good way to get handicapped people into an integrated workforce. People who have not worked for years would find a full-time job very difficult to

[Translation]

que. Parfois, un peu de créativité et de souplesse permettent de régler ce problème, mais il faut que chacun y mette du sien si l'on veut vraiment arriver à quelque chose. On pourrait par exemple installer différemment un lieu de travail, afin d'accommoder un handicapé, ce qui lui permettrait de faire le même travail que le voisin, et tout cela avec seulement un peu plus d'imagination. Tout le monde en serait heureux. Nous disons: emploi rémunéré, et nous insistons là-dessus, car nous savons fort bien qu'il existe d'autres formes d'emplois et que l'on semble toujours trouver plus facilement des emplois bénévoles pour les handicapés.

Le ministère des Ressources humaines de la province a créé un programme d'encouragement et un programme d'implication sociale. Ce dernier récompense ceux qui s'impliquent dans leur milieu. Le montant n'est pas considéré comme un salaire, mais bien comme un remboursement des frais. Le programme d'encouragement prévoit un paiement de \$100. Il a été institué en 1972 et l'allocation n'a pas été augmentée proportionnellement au coût de la vie. Le programme d'implication sociale prévoit que le ministère des Ressources humaines verse \$50, l'employeur payant également \$50. Ce montant a été institué en 1976 et n'a pas non plus suivi le coût de la vie, puisque tout a augmenté: les frais de transport, le coût des vêtements et les dépenses médicales. Ces chiffres sont loin de la réalité. Je crois que le gouvernement fédéral contribue en partie à ces programmes.

Tout à l'heure, un homme a parlé de ceux qui font du bénévolat. Il a dit que les gens sont obligés de travailler pendant un certain temps avant d'être rémunérés, afin de prouver qu'ils veulent vraiment garder l'emploi. Un tel programme d'incitation est une bonne idée, mais cela pourrait durer indéfiniment. Après tout, il faut bien faire certaines dépenses. Les gens qui occupent ces emplois ne sont pas engagés, au bout du compte. Certains de nos membres travaillent ainsi au même endroit depuis quatre ans. L'un de nos membres en particulier travaille depuis quatre ans au même endroit, où il fait toutes sortes de travaux et postule des emplois rémunérés chaque fois qu'il y en a de vacants. On ne l'engage tout simplement pas parce que, pour eux, c'est un travailleur supplémentaire qu'ils ne sont pas obligés de payer.

Nous recommandons également au gouvernement de jouer un rôle beaucoup plus actif dans l'emploi des handicapés et de donner l'exemple en définissant plus clairement quelles sont les perspectives d'emploi d'un handicapé. Nous voudrions retrouver parmi ces perspectives l'administration et la gestion. Nous remarquons qu'il y a très peu d'«employés handicapés», surtout dans les services qui s'adressent spécialement à eux, comme Main-d'œuvre Canada, dont un des départements s'occupe des emplois spéciaux, comme les programmes de réadaptation professionnelle, de ressources humaines et de soins médicaux.

Nous recommandons également que l'on envisage de créer plus d'emplois à temps partiel. Outre la possibilité d'abaisser le taux de chômage en ouvrant un même nombre d'emplois à plus de gens, on faciliterait l'intégration des handicapés à la main-d'œuvre active. Ceux qui n'ont pas travaillé depuis des années ont beaucoup de mal à s'adapter à un emploi à plein temps,

[Texte]

handle, whereas a part-time job is very easy and it would be a stepping stone for them.

You talked about mobility to other groups, and that is a big problem for all of us who are physically disabled. Think of transportation; when we talk about employment, just getting to work can be a big problem for some of us. They have developed a special Handidart, it is called here in Victoria, but it is impossible to obtain it. It is booked all the time. I cannot use it to get to work or home again; I have to take a taxi. I cannot use a regular bus because I cannot climb stairs. Those sorts of things are very practical aspects. We realize that transportation is being looked into, that the Canadian Transport Commission in Ottawa did a full study on all types of transportation, but we would like action. Air transportation is also a problem. If I want to travel from province to province by air, some airlines will refuse to take me if I do not travel with an attendant and that means I have to pay double if I want to travel anywhere.

These were all things that were brought up at the Canadian Transport Commission hearing, and we would just like to refresh everybody's memory that these are real problems where employment is concerned.

We would like to recommend that the federal government exert pressure for change. We realize that some of these problems are provincial or municipal, and where the federal government is not particularly responsible they could be clearer about whose responsibilities they are and could exert pressure for change in these areas. There seems to be a lot of question about who is really responsible for transportation or health care or whatever.

Finally, we would like to recommend, since 1981 is the International Year of the Disabled, that financial assistance in the form of grants or nonreturnable loans be available for any disabled person or group of disabled persons creating and/or operating a viable business. We notice large amounts of funding being available to organizations that do for others and we would like to see the handicapped become more active themselves and get that support.

In conclusion, I would like to say that all legislation should be practical, effective and implemented to realize the purpose for the legislation. In other words, we talk about all buildings being accessible to those people in wheelchairs; that it provides for integration and self-help. We have an example here. I do not wish to mention the building, but it is my understanding that the management of that building tried very hard to get an elevator put in but was stopped by the municipal government for reasons that we have not been able to discover. So we can roll into the building in our wheelchairs and get the service, but we are separated from the rest of the public who are using that service. That is the kind of thing I speak about when I say, real legislation to promote what you are legislating for. Thank you for this opportunity to speak.

[Traduction]

tandis qu'un emploi à temps partiel serait plus facile pour eux. Ce serait comme une étape intermédiaire.

Vous parlez de la mobilité des autres groupes, mais, pour nous, c'est un gros problème, puisque nous avons un handicap physique. Pensez seulement aux moyens de transport. Pour certains d'entre nous, le simple fait de se rendre à son travail peut présenter énormément de difficultés. A Victoria, on a le «Handidart», mis au point spécialement pour nous, mais il est impossible de s'en servir, car il est constamment utilisé. Je dois donc me rendre à mon travail et à la maison en taxi. Je ne peux pas prendre l'autobus comme tout le monde, car je suis incapable de monter des marches. Ce sont là des choses très pratiques. Nous savons que l'on étudie la question du transport, que la Commission canadienne des transports, à Ottawa, a fait une étude exhaustive de tous les moyens de transport, mais nous voulons maintenant que les choses bougent. Le transport aérien est aussi un problème. Si je veux voyager en avion vers une autre province, certaines compagnies aériennes me refuseront l'accès à bord si je ne voyage pas avec une escorte. Cela signifie donc que je dois toujours payer double tarif quand je veux aller quelque part.

Toutes ces choses ont été dites à l'audience tenue par la Commission canadienne des transports, mais je voudrais vous rafraîchir la mémoire à tous, car ce sont là des problèmes réels pour tous ceux qui ont un emploi.

Nous recommandons aussi que le gouvernement fédéral exerce des pressions afin que certains changements s'opèrent. Nous savons que certains de ces problèmes sont plutôt du ressort provincial ou municipal et que le gouvernement fédéral n'a pas de compétence particulière, mais on pourrait peut-être préciser un peu mieux les domaines de compétence et exercer les pressions là où il faut. Par exemple, on se demande souvent qui a véritablement la responsabilité des transports, de la santé, et du reste.

Enfin, nous recommandons qu'une aide financière, sous forme de subventions ou de prêts non remboursables, soit accordée à tous les invalides ou groupes d'invalides qui veulent fonder ou qui administrent déjà une entreprise rentable, puisque 1981 est l'Année internationale de la personne handicapée. Nous constatons que des sommes considérables sont mises à la disposition d'organismes qui travaillent pour d'autres; nous voudrions donc que les handicapés s'activent eux-mêmes et obtiennent le même genre de soutien.

En terminant, je précise que toute loi en ce sens doit être pratique, efficace et appliquée si elle se veut utile. Je vous donne un exemple. Nous disons que tous les édifices devraient être accessibles à ceux qui se déplacent en chaise roulante, car cela faciliterait leur intégration et leur autonomie. Nous avons un exemple malheureux dans la région. Les administrateurs d'un édifice, que je ne nommerai pas, ont fait tout leur possible pour y installer un ascenseur, mais l'administration municipale les en a empêchés, pour des raisons que nous n'avons pas réussi à connaître. Nous pouvons donc entrer dans l'édifice en chaise roulante et nous faire servir, mais à part des autres, qui viennent pour les mêmes raisons. Voilà ce que je vise quand je dis que vous devez adopter une loi qui concrétisera vraiment

[Text]

• 2130

The Chairman: Thank you for a well prepared and articulate presentation. Do you have some questions?

Mr. Marceau: Just a comment. This is one of the best briefs we have ever had, and you can be sure that our task force will try to help you directly or by pressure on the provincial government. We realize that you need more help and we will try to do our best but, as you realize, our mandate does not touch especially on your case, but we will try to help in our report. I am sure that we agree with you that your case is very important, and we will do our best to help you in the future.

Ms. Newbauer: Thank you. I have a question. Is your mandate for employment for all people? If you look at it in that way we are just some more people talking about employment and the problems of employment, and do not really want to be viewed separately.

Mr. Marceau: Our mandate is to prevent shortage of skilled people during the '80s.

The Chairman: The way I think of it in my mind, and the way we have talked about it from time to time, is that our mandate involves the issue of matching the jobs in the '80s with skilled people in the '80s so that the job vacancies can be filled by people who are appropriately ready to take on those jobs and who get satisfaction out of doing that. I guess again, if I am summarizing—we are into our third week of public hearings now—there are I think some largely untapped pools of labour, and I think you have identified in a very clear way that there are a lot of people in Canada that are part of what I think sometimes in the House of Commons we refer to as the "hidden unemployed". They might not show up in statistics because they have become so discouraged that when they are surveyed at all they say no, I am not looking for work. Inside, they would really like to work, but life is so difficult in terms of trying to find a job that eventually there is a tendency to give up.

I have a question if you could stay with us for a minute or two. It is obvious that you have identified for us some of the things that need to happen for some people if they are to be gainfully employed, transportation being the one that you concentrated on.

• 2132

Something that to my knowledge we have no testimony about, however, is the delivery system for special services. If we keep the term "special" services rather broadly defined, there are three possibilities I guess for their delivery: one would be to have sufficient income to purchase that service from entrepreneurs who provide it at whatever the fee might be; then there is a number of voluntary agencies who might be helpful in one way or another and, generally, the cost per unit

[Translation]

votre volonté. Je vous remercie de m'avoir permis de vous adresser la parole.

Le président: Je vous remercie de ce mémoire bien préparé et bien présenté. Quelqu'un veut-il poser des questions?

M. Marceau: Un commentaire tout simplement. Voilà l'un des meilleurs mémoires qui nous ait été présenté à ce jour et vous pouvez être certaine que notre groupe d'étude va s'efforcer de vous aider, soit directement, soit en exerçant des pressions sur le gouvernement provincial. Nous nous rendons compte que vous avez besoin d'un peu plus d'aide que les autres et nous essaierons de faire de notre mieux, mais vous ne devez pas oublier que notre mandat ne porte pas expressément sur des problèmes comme les vôtres; nous essaierons cependant de les mentionner dans notre rapport. Évidemment, nous convenons avec vous que vos problèmes sont très importants et nous ferons de notre mieux pour vous aider à l'avenir.

Mme Mewbauer: Merci. J'ai toutefois une question. Votre mandat porte-t-il sur l'emploi de tout le monde? Si oui, nous voulons être vus comme des gens qui viennent vous parler de leurs problèmes d'emploi et qui ne veulent pas être considérés comme un groupe distinct.

M. Marceau: Notre mandat, c'est de prévenir une pénurie de spécialistes au cours des années 80.

Le président: D'après moi, et d'après ce que nous en avons dit, notre mandat est d'assortir pour les années 80, les emplois aux spécialistes, afin que les vacances puissent être comblées par des gens formés pour le faire et qui en retirent une satisfaction. Nous en sommes maintenant à notre troisième semaine d'audiences publiques et nous nous rendons compte qu'il existe des réserves de main-d'œuvre à peine utilisées. Vous venez d'ailleurs de nous définir bien clairement tous ces Canadiens qui sont, comme on les appelle parfois à la Chambre des communes, des «chômeurs non identifiés». On ne les retrouve pas dans les statistiques, car ils sont tellement découragés que, lorsqu'on le leur demande, ils répondent ne pas se chercher d'emploi. En fait, en leur for intérieur, ils aimeraient bien travailler, mais ils ont tellement de mal à se trouver un emploi qu'ils ont tendance à abandonner.

Si vous pouviez rester encore quelques minutes, je voudrais vous poser une question. Vous venez de nous énumérer certaines des choses que l'on devra faire pour permettre à certaines gens d'avoir un emploi rémunéré. Vous vous êtes, entre autres, attardé sur les moyens de transport.

A ma connaissance, nous n'avons rien entendu à propos de la façon de prodiguer ces services spéciaux. Si ces services «spéciaux» étaient définis assez largement, j'entrevois trois possibilités: d'abord, avoir un revenu suffisamment élevé pour pouvoir payer, au taux courant, le service fourni par une entreprise, ensuite, faire appel à des organismes bénévoles qui peuvent toujours aider d'une façon ou d'une autre et dont le coût, par unité de service, est moindre que celui d'une entre-

[Texte]

of service by a voluntary agency is less than the entrepreneurial model at least; and the third is for government to provide delivery. Out of your own personal experience and your knowledge of others in your organization, would you comment on the three methods of delivering service? Also perhaps you could give us some insight into what you might prefer, which ones and which circumstances, and perhaps why.

Ms. Newbauer: I will comment first on voluntary agencies in that they do provide a very good service. However, my experience is that they are constantly struggling to procure funds just to operate the telephones or their offices, perhaps pay for staff, and perhaps even to get staff to work there on a volunteer basis. So continuity can suffer.

Ideally I think it would be my preference to have sufficient income myself to be able to take up any of these other special services that could be available to me. I find that I am a good judge of what I need and what my abilities are. I find that if I must depend on somebody else's opinion of what I need and on what their estimation is of my abilities, then I can end up somewhere I do not want to be.

This is an attitudinal barrier that we find in employment. I can walk into a job interview and I can guess that by looking at me they will be thinking my goodness or, my God, what can she do. In fact I have gone for a job interview as a relief social worker in a hospital, and the employer asked me how I would get from floor to floor of the hospital. I assured him that that was no problem and that, in fact, I had attended university which required building-to-building mobility. But he was not satisfied. He said: "Yes, you are very well qualified". But he never gave me the job. So it is that kind of an attitude where agencies assess my abilities, my problems. If I have the means to get the services myself, that seems to work the best. And I think that would be the case for most of our people, if not all of them.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Marceau: Is it possible for you to let us have your brief?

Ms. Newbauer: Yes, I will type it up and send it to you. Okay?

• 2135

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: Mr. Hugh McLeod.

Welcome. Would you begin by stating your name and the name of the organization you represent?

Mr. Hugh McLeod (National Director of Legislation, Canadian Council of the Blind): All right. My name is Hugh McLeod and I am here on behalf of the Canadian Council of the Blind. I am the National Director of Legislation.

I will begin, if I may, by thanking you for clarifying the mandate under which you are operating. I should say if my comments here are somewhat disjointed, it is as a result of one

[Traduction]

prise privée, enfin, un service gouvernemental. Étant donné votre propre expérience et ce que vous savez de ceux qui font partie de votre comité, dites-moi ce que vous pensez de ces trois formules. Vous pourriez peut-être préciser laquelle vous préférez, dans quelles circonstances, et pourquoi.

Mme Newbauer: D'abord, je dois dire que les organismes bénévoles offrent de très bon services. Je me suis toutefois rendu compte qu'ils étaient toujours à la recherche de fonds, pour simplement payer leurs téléphones et leurs bureaux, ainsi que rémunérer le personnel. Parfois, c'est même uniquement pour trouver des bénévoles. Cela peut nuire à la continuité d'un service.

L'idéal, pour moi, serait d'avoir un revenu assez élevé pour me permettre de me prévaloir de n'importe lequel des services spéciaux à ma disposition. Je peux moi-même très bien juger de mes besoins et de mes capacités. Si je dois dépendre de l'avis d'un autre, qui juge de mes besoins et de mes capacités, je peux me retrouver là où je ne veux pas être.

Quand l'on cherche un emploi, on se heurte à un problème d'attitude. Au moment où je me présente à une entrevue pour un emploi, je peux immédiatement me rendre compte, par le regard des responsables, qu'ils se demandent ce que je peux bien être capable de faire. J'ai postulé un poste de travailleur social suppléant dans un hôpital et quand je me suis présentée à l'entrevue, l'employeur m'a demandé comment j'arriverais à me déplacer d'un étage à l'autre. Je l'ai assuré que cela ne présentait aucun problème, puisque j'étais allée à l'université, où il fallait se déplacer d'un édifice à l'autre. Cela ne l'a toutefois pas satisfait et, tout en me disant que j'étais bien compétente pour l'emploi, il ne m'a jamais engagée. Voilà le genre d'attitude qu'adoptent les organismes qui évaluent mes capacités et mes problèmes. Si j'avais les moyens de me procurer moi-même les services, ce serait bien mieux. Ce devrait d'ailleurs être le cas de la plupart des handicapés, sinon de tous.

Le président: Merci beaucoup.

M. Marceau: Pouvez-vous nous laisser une copie de votre mémoire?

Mme Newbauer: Certainement, je vais le dactylographier, puis vous l'envoyer; c'est bien?

M. Marceau: Merci.

Le président: Monsieur Hugh McLeod.

Bienvenue. Pouvez-vous d'abord vous nommer et nommer l'organisme que vous représentez?

M. Hugh McLeod (directeur national de la législation, Conseil canadien des aveugles): Très bien. Je m'appelle Hugh McLeod, et je représente le Conseil canadien des aveugles. J'en suis le directeur national de la législation.

Si vous le permettez, je vais d'abord vous remercier d'avoir bien précisé votre mandat. Si mes propos vous semblent quelque peu décousus, c'est dû à l'un des problèmes auxquels est-

[Text]

of the factors a person who is blind must constantly deal with, and that is lack of adequate information access and retrieval. By that, what I mean is the first time I heard about this hearing was some weeks ago; the first time I heard when and where it would be was on Saturday; and the first time I heard your actual mandate was about two or three minutes ago, just when you were talking to Joanne. Which brings me then to the first comment I would make, that in providing employment, vocational training, and opportunities for the blind and visually impaired—and not only the blind and visually impaired, but all handicapped people—we have to look at both giving people the skill to function in the employment community and giving them the necessary tools.

Earlier this morning Joe Caruk, from the CNIB, who is both a colleague and an adversary of mine, mentioned the need for aids and appliances and provision of aids and appliances; and I will reiterate that. That is a desperate need amongst the blind and amongst all handicapped. The previous speaker mentioned that need also, and I feel that need must be provided by the federal government. The reason I believe that is that here in B.C., for instance, there is some provision of aids and appliances for the blind and for persons with other disabilities. In other provinces of the country, there is some provision. In Alberta, for instance, because of the Heritage Trust Fund and the present financial status of the province, it is relatively easy to get the necessary aids. However, in other parts of the country, for instance in the so-called have-not provinces—Newfoundland, the Maritimes—it is not so easy. It is next to impossible because there simply is not the money available to cover the extremely high cost of this equipment.

Therefore what is needed is, at the federal level, a granting program whereby a stock of the necessary material, supplies, aids, appliances, is available and can be made available to persons seeking reasonable employment or educational opportunities. I add "educational opportunities" because, as I said earlier, you must, if you are going to employ people, give them the opportunity to be so-called—I think the CEIC terminology is "job-ready"; and that involves social and educational skills.

Another area in employment and skills related to employment is what I said, social skills. What is required for the handicapped in this country, the blind and other disability groups, is I suppose I would say a five-year plan to train people to work in communities and across the country to give the handicapped persons of our country—the blind, other disability groups, the mentally retarded, the emotionally disabled—the necessary skills so they can in fact be classified as job-ready.

This afternoon somebody asked, do you in fact, when you are referring to the blind, speak of employment at a productive level? When I speak of employment, that is what I mean: productive, competitive employment in the job environment which all persons in Canada wish to work in. To be competitive, we need the previously mentioned aids and appliances provided on the basis of ability to pay, not as a free gift necessarily.

[Translation]

constamment confronté un aveugle, à savoir une information inadéquate, difficile à trouver, et à retrouver. Ainsi, la première fois que j'ai entendu parler de cette audience, c'était il y a quelques semaines, et j'ai su samedi où elle aurait lieu, et quand. Quant à votre mandat précis, je viens à peine de l'entendre, il y a deux ou trois minutes, alors que vous répondiez à Joanne. J'en arrive ainsi à une première observation. Quand on veut donner un emploi, une formation professionnelle, ou quelque chance que ce soit à un aveugle ou à un non-voyant, en fait, à n'importe quel handicapé, on doit songer à leur fournir non seulement les compétences voulues pour pouvoir vraiment fonctionner dans le monde du travail, mais aussi leur en donner les outils.

Un peu plus tôt ce matin, Joe Caruk, à la fois un collègue et un adversaire à moi, puisqu'il est de l'ICNA, a parlé de la nécessité d'obtenir des appareils et autres accessoires. Je veux insister là-dessus. Les aveugles et tous les handicapés en ont désespérément besoin. Celle qui m'a précédé l'a également mentionné, et je crois que le gouvernement fédéral doit répondre à ce besoin. Si j'en suis convaincu, c'est qu'ici, en Colombie-Britannique, on fournit quelques appareils et autres accessoires aux aveugles, et à divers handicapés. Dans les autres provinces, c'est la même chose. En Alberta, par exemple, grâce à son fonds du patrimoine et à sa situation financière actuelle, il est assez facile d'obtenir les accessoires nécessaires. Toutefois, dans d'autres régions, par exemple dans les provinces soi-disant démunies comme Terre-Neuve et les Maritimes, ce n'est pas aussi simple. Il est presque impossible d'obtenir quelque chose, parce que le gouvernement n'a tout simplement pas suffisamment d'argent pour payer cet équipement extrêmement dispendieux.

Il faut donc que le gouvernement fédéral institue un programme de financement qui permettrait de mettre à la disposition de ceux qui se cherchent un emploi raisonnable, ou qui veulent suivre des cours, une réserve d'équipement utile, appareils, accessoires et fournitures diverses. Si j'ajoute ceux qui veulent suivre des cours, c'est parce que, je le répète, si vous voulez que ces gens trouvent un emploi, il faut leur donner l'occasion de se préparer à un emploi, comme le veut le CEIC. Pour ce faire, il faut avoir certaines qualités sociales et compétences professionnelles.

Un autre aspect justement lié à l'emploi, c'est ce que je viens d'appeler des qualités sociales. Les handicapés du Canada, les aveugles et autres invalides, ont besoin d'un plan quinquennal qui formerait des gens capables de travailler en société et qui permettrait à tous les handicapés du pays, aveugles, invalides divers, arriérés mentaux, gens atteints de troubles affectifs, d'acquérir les qualités qui leur permettraient d'être classés parmi les «prêts au travail».

Cet après-midi, quelqu'un a demandé si l'on pouvait vraiment parler d'emplois productifs pour un aveugle. Quand je parle d'un emploi, je parle bien d'un emploi productif, compétitif dans le milieu du travail, d'un emploi que n'importe quel Canadien souhaiterait avoir. Pour qu'un aveugle en quête d'un emploi soit compétitif, il a besoin des appareils et accessoires dont on a déjà parlé, qui ne doivent pas nécessairement être

[Texte]

We need the social skills, and those social skills can only be obtained at this point in time by the provision of the necessary training, the necessary training in human interaction. When we think of interacting in the community we take it as a very natural course of events, as something that all of us learn growing up as children. For person who is disabled, who has grown up as disabled, for that matter a person who is perhaps chronically on welfare—we have the second generation welfare system and the same thing applies—if in fact, you have not grown up with the necessary social skills, the necessary dealing mechanisms to integrate within the community, you are not so-called job-ready and you will not be job-ready.

What is required until such time as our culture and our society accept the handicapped, blind and otherwise, as completely integrated and normal members of the community, regardless of their differences, is a nationally organized system whereby those social skills can be taught to persons when they are ready to integrate into the job market. Various agencies, the CNIB, Canadian Paraplegic, CRCD—Canadian Rehabilitation Council for the Disabled—and other groups do make some attempts to provide these services, but I think, and it is perhaps only an intuitive belief on my part, the provision of these services, the social skills training through a recognized agency, is not necessarily the best avenue. That reason for that is—well, we have all heard the term "empire building", I think it is, and this should not be the case. What you should have, and what is needed, is an independently funded, independently operated body whose sole mandate is to work towards self-destruction, the elimination of its own purpose for existence. That is, perhaps, an unrealistic goal, but I think it is perhaps more realistic to fund such a separate agency than it would be to continue funding little bits and pieces and dribs and drabs of money into this agency and that agency and not really have a measureable way of judging its cost effectiveness.

As to the area I just mentioned, the dribs and drabs of funding, I started by saying something like a five-year plan. Something I feel must be carefully considered, particularly if we are looking at skills readiness for the eighties and employment for the eighties, is the question of the short-term six-month, four-month, ten-month granting applications that are constantly coming out of Canada Manpower and other government agencies. In my opinion, having worked on, applied for and supervised a number of these things, and been involved with other groups who have worked on, applied for and supervised, I think they are not effective, in the long run. They are the so-called Band-aid approach to employment. While it is good to employ people over a short period of time, university students, high school students, while it is good to provide them with the necessary funds to return to school, to provide them with a certain amount of financial independence, if you are talking about placing people within the job market, I think you must look at longer-term solutions. If you are placing, particularly, the handicapped, you must look at something that is going to extend over a four- or five-year period.

[Traduction]

distribués gratuitement, mais qui peuvent très bien être payés par ceux qui le peuvent.

• 2140

Nous devons aussi avoir ces qualités sociales que nous ne pouvons acquérir maintenant qu'en suivant un cours sur les relations humaines. Pour nous, les relations humaines au sein de la collectivité semblent très naturelles, puisque nous les apprenons naturellement depuis l'enfance. Comme pour un assisté social chronique, qui représente peut-être la seconde génération d'assistés sociaux, un handicapé qui a grandi handicapé n'a pas acquis, en vieillissant, les qualités sociales et les mécanismes de relations indispensables à l'intégration dans la communauté. On ne nous considère pas prêts à occuper un emploi.

Tant que notre culture et notre société n'auront pas accepté les handicapés, aveugles ou autres, comme des membres normaux et parfaitement intégrés de la collectivité, sans égard pour les différences, il nous faudra un système national organisé, afin d'enseigner ces qualités sociales à ceux qui sont prêts à s'intégrer au marché du travail. Divers organismes, comme l'Institut national canadien pour les aveugles, l'Association canadienne des paraplégiques, le Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés, et d'autres encore, tentent d'offrir ces services, mais je crois, et ce n'est peut-être qu'intuitif, que ces organismes reconnus ne sont pas nécessairement les meilleurs intermédiaires pour communiquer ces qualités sociales. On pourrait craindre que ce ne soit là une façon de bâtir un empire, ce qui ne doit pas se produire. Il faudrait plutôt un organisme indépendant, sans problème de financement, dont le seul mandat serait l'autodestruction, c'est-à-dire l'élimination de sa raison d'être. C'est peut-être un objectif utopique, mais c'est certainement plus réaliste de financer un organisme distinct que de continuer à éparpiller les fonds entre de multiples organismes, sans avoir de critères valables pour mesurer la rentabilité de l'investissement.

J'ai commencé par parler d'un plan quinquennal. Si nous voulons former des gens en vue des emplois qui seront disponibles dans les années 80, on doit s'interroger sur les subventions à court terme de quatre, six ou dix mois que donnent tous les jours Main-d'œuvre Canada et d'autres organismes gouvernementaux. A mon avis, et parce que j'ai souvent travaillé et supervisé de tels projets, ils sont inefficaces à long terme. Ce ne sont que des cataplasmes au problème du chômage. C'est peut-être très bien d'engager des gens pendant une courte période, par exemple des étudiants d'université ou d'école secondaire, c'est très bien de leur fournir l'argent dont ils ont besoin pour poursuivre leurs études pour être plus ou moins indépendants, mais il faut certainement rechercher des solutions à plus long terme pour ceux qui veulent s'intégrer au marché du travail. Surtout dans le cas des handicapés, il faut chercher des solutions pour quatre ou cinq ans.

[Text]

It goes back to what I said about social skills, and then comes job-readiness, and then comes employment in the independent job market. You must first look at taking a person, blind, otherwise handicapped, it makes no difference, even merely socially handicapped in terms of being chronically unemployed, and you must give him the belief in himself that, in fact, he is capable of being employed and capable of competing. That may take anywhere from a couple of weeks for somebody who has just been a little down on his luck, to several years with some people. At that point, they are ready to be given the skills of job readiness. At that point they will believe they can be employed.

My recommendation in that area is, come on, let us stop the Band-aids. If we are going to look at doing something for the handicapped, and for the chronically unemployed, let us look at a long-term solution. It may appear to cost more in the short run, but statistics prove that in the long run it does pay off, and by way of statistics, I will just draw these off the top of my head and they will be included in a written brief on this area.

• 2145

I have heard two statistics in reference to: Does it in fact benefit us to spend money on training, vocational, educational, et cetera, for the handicapped and chronically unemployed? One figure I heard was that for every dollar expended, you get a \$20 return. Now that to me is a pretty incredible figure. If you can give me \$100 and I bring back \$2000 in return, that is pretty good. You cannot get that on the stock market. What about the other figure? It is still pretty good: \$8 return on every dollar invested on retraining and education opportunities. Again, where else are you going to get a deal like that? It is worth it. It is definitely worth it, not only in terms of the actual real return on the investment, in terms of cost-benefit, dollars and cents, tax dollars and so forth, but in terms of the human factor, it is worth it. Instead of having a person sitting back, collecting money and wondering why on earth he or she is even alive in the first place, you have somebody who is out in the community, somebody who is willing to participate, who goes to vote, who gets involved in the political system, who gets involved in the volunteer service system.

Just prior to the previous speaker finishing, one of you asked the question about the most appropriate delivery system; should it be through the volunteer agency? Should it be through the government? Should it be on a fee-for-service basis? That is a very complicated question to respond to just off the top of my head, so I will emphasize that it is just an off-the-cuff response. I think that the fee-for-service response to that need is perhaps the best one. The reason I believe that is that while volunteer systems are very, very cost-effective and I would not recommend that we should abandon those just because they may not be the best thing, they are not always—as a matter of fact I would say they are not most often—very responsive to the client they presume to serve. When you are required to deal with one agency only, or perhaps a couple of agencies, and you have no input into the service provided, then

[Translation]

J'en reviens à ce que je disais sur les qualités sociales et sur le fait d'être prêt à l'emploi. Il faut se trouver un emploi sur le marché privé. Il faut d'abord donner à ces gens handicapés, aveugles ou autres, et même aux chômeurs chroniques qui ont un handicap social, confiance en eux-mêmes, en leur prouvant qu'ils sont capables de trouver un emploi et d'être compétitifs. Cela peut prendre quelques semaines pour quelqu'un qui traverse une mauvaise passe, ou de longues années pour d'autres. Par la suite, ils peuvent toutefois acquérir la compétence nécessaire, puisqu'ils se croient capables de trouver un emploi.

Je recommande donc que l'on cesse d'appliquer des cataplasmes. Si nous voulons faire quelque chose pour les handicapés et les chômeurs chroniques, cherchons une solution à long terme. Elle paraîtra peut-être plus coûteuse à court terme, mais les statistiques prouvent qu'à long terme, c'est plus rentable. A propos de statistiques, je vais vous en citer quelques-unes, comme celles que nous mettrons dans le mémoire qui sera rédigé à ce sujet.

J'ai entendu deux chiffres différents en réponse à la question suivante: tirons-nous profit de l'argent que nous dépensons pour la formation professionnelle, pédagogique, sociale, etc., des handicapés et des chômeurs chroniques? D'après certains, chaque dollar dépensé rapporte \$20. Vous pouvez trouver cela assez incroyable, car si vous me donnez \$100, je vous en rapporte \$2000. C'est très bien. C'est beaucoup plus qu'à la Bourse. Et l'autre chiffre? Il n'est pas mal non plus: \$8 de bénéfice pour chaque dollar investi dans le recyclage et la formation. Quelle meilleure affaire pouvez-vous faire? Cela vaut la peine, non seulement pour ce que rapporte concrètement l'investissement, c'est-à-dire le rapport coût-bénéfice, mais également pour ce qu'il rapporte pour les hommes. Au lieu d'avoir quelqu'un qui se tourne les pouces toute la journée et qui attend des prestations en se demandant ce qu'il peut bien faire sur la terre, vous avez quelqu'un qui travaille dans la collectivité, qui est disposé à s'impliquer, qui va voter, qui prend une part active à la politique, qui fait du bénévolat.

Juste comme le témoin précédent allait terminer, l'un d'entre vous lui a demandé quelle était la meilleure façon de prodiguer les services: par l'entremise d'un organisme bénévole? Par l'entremise du gouvernement? Ou en offrant un service payant? La question est fort complexe, et c'est difficile d'y répondre à brûle-pourpoint, mais je vais essayer. La dernière formule est peut-être la meilleure. Pourquoi? Parce que, même si les organismes bénévoles sont extrêmement rentables, et je ne recommande pas leur disparition, même s'ils ne sont pas nécessairement ce qu'il y a de mieux, ils ne répondent pas toujours très bien aux clients qu'ils sont censés servir. Quand vous devez faire affaire avec un seul organisme, ou quelques-uns seulement, vous n'avez pas un mot à dire sur le service offert. On peut alors se demander quel est son droit démocratique dans une telle situation. Vous en avez aucun. Quand il s'agit du gouvernement, eh bien...

[Texte]

what is your democratic right in that situation? You have none. When it is the government, well. . . .

Let us go on to the other system, the fee-for-service system. You have the choice with fee-for-service; you do have choice. It can be cost-effective because there is competition involved, and it can be regulated as with any private business or any private industry. It also avoids the development of an over-burdened bureaucracy and also, because the consumer controls who, when, where and why the service, there is a built-in guarantee that the service will be responsive to the needs of the person using it.

I am sure there are a lot of other areas I could cover, but as I say, it is sort of off the top of my head, so perhaps you will respond with questions. There is one more area that I think is paramount and I think must be dealt with at the national level and at all provincial levels, and that is the question of human rights.

Now, we are in the midst of a constitutional debate in our country, and because I am speaking on behalf of over 5000 people across the country, I cannot express an opinion as to which is necessarily the best route whereby we should protect our human rights. I do have personal opinions which perhaps I will stick around and give to the committee afterwards, but officially I can say that we must give, under any form chosen by the governments of this country, human rights protection to the handicapped. It can be built into the constitution; it can be given in a human rights code, it can be given in a special code. My feeling is that it must be given in the same system, the same fashion and the same manner that is given to any other person in this country. The handicapped, the blind and those other handicapped persons that I work with and that I know and that I have spoken to are not looking for special treatment. We are looking for and want one thing, and one thing only—equal treatment. In employment, if I do a good job, give me a raise; if I do a bad job, fire me; in human rights, give me the same protection as any other person. I suggest that in looking at it at a federal level perhaps we might consider that giving a guarantee of human rights under employment which we presently have is nice if there is some guarantee that, in fact, that legislation has teeth. At present it does not, and therefore what purpose does it actually serve?

• 2150

The best legislation to my knowledge in Canada at this time is the legislation in Quebec. That legislation does have some teeth, it does protect the disabled of this country, and I feel that the federal government, either in the constitution or as a separate bill, must provide that legislation and must provide that protection and I feel that the provinces of the country must also provide that. On how that is settled constitutionally, I will reserve comment at this time.

As I say, there are many other areas that I would like to cover. I would like to comment on the question of poverty and the handicapped, but I shall leave that and open myself to any questions you would care to ask.

The Chairman: Mr. Marceau? You would like me to start? Because I saw you title as National Director of Legislation, I

[Traduction]

Si vous devez payer pour un service, c'est que vous avez le choix. Vous pouvez profiter d'un très bon prix à cause de la concurrence, et les entreprises peuvent être réglementées comme n'importe quelle autre industrie privée. Vous évitez également la croissance d'une bureaucratie trop lourde, et comme le consommateur contrôle le pourquoi et le comment du service, on peut être raisonnablement certain que ce dernier répondra aux besoins du client.

Je pourrais aussi aborder bien d'autres aspects, mais vous pourrez poser des questions. Une question qui demeure primordiale et qui doit être réglée à l'échelle nationale, ainsi qu'à l'échelle provinciale, c'est celle des droits de la personne.

A l'heure actuelle, nous sommes en plein débat constitutionnel, mais je ne peux pas exprimer une opinion sur la question de savoir si c'est la meilleure façon d'assurer la protection des droits de la personne, puisque je parle au nom de plus de 5,000 Canadiens. J'ai une opinion personnelle à ce sujet, que je communiquerai par la suite aux membres du Comité, mais officiellement, je dis tout simplement que nous devons accorder aux handicapés la protection de leurs droits, quelle que soit la formule choisie par les gouvernements du pays. On peut insérer cette protection dans la constitution, on peut adopter un code des droits de la personne, et ainsi de suite. Personnellement, je crois que ces droits doivent être protégés comme ceux de n'importe quel autre résidents du pays. Les aveugles et autres handicapés que je connais, avec lesquels je travaille et auxquels j'ai parlé, ne demandent pas de traitement de faveur. Tout ce que nous voulons, c'est d'être traités de la même façon. En matière d'emploi, si nous faisons du bon travail, qu'on nous donne une augmentation, sinon, qu'on nous congédie. En matière de droits de l'homme, qu'on nous garantisse les mêmes protections que les autres. Pour que cette loi soit efficace, elle devrait garantir le respect des droits de la personne en matière d'emploi. Ce n'est pas le cas pour le moment et nous pouvons donc nous demander à quoi elle sert.

La loi du Québec est actuellement la meilleure loi canadienne dans ce domaine. La loi québécoise a vraiment le pouvoir de protéger les handicapés. J'estime que le gouvernement fédéral devrait adopter une loi semblable, ou bien garantir cette protection dans la constitution. Les provinces canadiennes devraient faire de même. Quant à l'enchaînement de ces garanties dans la constitution, je préférerais ne pas faire de commentaires pour le moment.

Je vous ai déjà dit mon intention d'aborder plusieurs autres sujets. J'aimerais parler de la pauvreté et des handicapés, mais je veux bien répondre maintenant à vos questions, si vous en avez.

Le président: Monsieur Marceau? Vous préférez que je commence? Je vois que vous êtes directeur national de la

[Text]

am particularly interested in your perception of the variety of laws that exist in different provinces. You have identified in advance of my question the fact that you feel the Quebec legislation is best. Could you identify for us the characteristics of that legislation you think put it into the forefront of your mind as best, and could you also identify for us whether or not you feel there are shortcomings in that legislation that would make it even better?

Mr. McLeod: I am not sure that I can give an adequate answer to the possible shortcomings in the legislation. Why it is best I think is fairly easy to answer. I believe it is the only one in the whole country that does cover the handicapped, so that makes it a fairly simple answer. The other thing, of course, is that it does, I believe, have some basis in the word "primacy", which is to say that it has some teeth and it does take some precedence over other legislation.

There is very little point in having a law protecting your rights or my rights if another law can come along and bump it aside and say, well, it is great to have rights, but on the other hand, because civil servant level No. 345 in the federal civil services does not believe that this legislation applies, therefore it does not apply and you no longer have rights. You must give that protection. I could, perhaps, in writing when I submit a written brief give you more detailed responses to those questions. At the moment I do not have enough information in my head to answer it better than that.

The Chairman: I was going to suggest that also. Every time you get ahead of me, just barely. It would be useful to us if you will spend a little time thinking about that and giving us some indication of your views. Again, cutting across a number of hearings, the problem of employer acceptance of handicapped people is one that we have had mentioned to us on many occasions.

Up to this point the only suggestion we have had is for some kind of wage subsidy to employ handicapped and we have had disagreements from handicapped people; some would propose that system and others would negate it. I guess the other two methods would be the legislative method and a public education method of some kind.

I would just like to be sure that what you said to us about education was directed towards the education of the handicapped persons themselves in terms of the interaction with society, or in that comment were you intending to suggest to us that there should be some moneys expended in the education of the general public as to the desirability of employing handicapped people on their merits?

Mr. McLeod: I am rather glad you asked that. As I said, when you are making a sort of impromptu, off-the-cuff presentation you neglect to mention things which you think are very important. Yes, definitely, there should be moneys expended on public education, not just TV, radio, newspaper type things you know, hire the gimps, they are great people to have around the office and all the rest of it, but also direct person-to-person education and, I would say, preferably done by disabled people. Preferably done by disabled people because then you can see what it is you are afraid of. When I walk into somebody's office with a guide dog and they look at me, Oh,

[Translation]

législation, et cela m'intéresse beaucoup, compte tenu de la diversité des lois qui existent dans les provinces. Vous avez répondu d'avance à ma question en indiquant que la loi du Québec était la meilleure. Pouvez-vous nous décrire cette loi? Quelles sont ses qualités essentielles, et pensez-vous qu'il sera possible d'y apporter des améliorations?

M. McLeod: Je doute pouvoir vous indiquer les lacunes de cette loi. Quant aux raisons qui font que c'est la meilleure, elles sont très simples. Tout d'abord, c'est la seule loi au Canada qui englobe les handicapés. D'autre part, elle a prépondérance sur toutes les autres lois.

Il ne suffit pas qu'une loi protège les droits des Canadiens si n'importe quel fonctionnaire fédéral peut refuser de l'appliquer. Cette protection doit être garantie. Je pourrai peut-être vous faire parvenir un mémoire écrit plus détaillé. Pour le moment, je n'ai pas suffisamment de renseignements pour vous répondre avec plus de précision.

Le président: C'est ce que je voulais vous proposer. Vous me prenez toujours de vitesse. Il serait utile que vous nous donniez plus de précisions sur votre point de vue. On nous a parlé à plusieurs reprises de la réticence des employeurs à embaucher des handicapés.

Jusqu'à présent, on a proposé d'offrir une subvention à l'employeur qui embaucherait un handicapé, mais cette solution déplaît à certains handicapés. Les deux autres méthodes seraient, je pense, d'adopter une loi sur la question, ou bien d'éduquer le public.

Vous avez dit qu'il était important d'éduquer les handicapés sur le rôle qu'ils doivent occuper dans la société. Pensez-vous également qu'il faille concevoir des programmes d'éducation du grand public sur la nécessité d'employer des handicapés en fonction de leurs mérites?

M. McLeod: Je suis heureux que vous me posiez cette question. Dans une déclaration improvisée, il y a toujours des points très importants que l'on oublie. Absolument. Je crois en effet qu'il faudrait financer des programmes d'éducation du public. Il ne suffit pas de faire passer à la télévision, à la radio ou dans les journaux des annonces du genre: «Embauchez des handicapés, ils seront des collègues très sympathiques, etc.» Je pense qu'il faut également mettre l'accent sur les rapports personnels directs. Les handicapés ont un rôle important à jouer à ce niveau-là, car ils peuvent montrer aux gens qu'ils n'ont pas de raison d'avoir peur d'eux. Lorsque quelqu'un se

[Texte]

there is a man with a guide dog, they suddenly think, Oh, hey, he is also human, he does not stink, he does not have hair growing out of his hands or he does not sit down and butt cigarettes all over the office or anything like that. So that, perhaps, is a more effective way of educating people.

• 2155

It should be approached, you know, in private industry and it should be approached in the federal government, as well, educating supervisors. We have documented cases wherein persons within the federal civil service have discriminated against the handicapped. Some of these cases go back prior to the change in the Human Rights Bill which supposedly precluded this possibility. However, it did occur, so that is the result of lack of understanding and lack of public education.

And, yes, I would hope that not only in eighty-one but beyond that because you cannot change attitudes in a year. It is silly to expect that and I do not expect it, but you can change them over a ten- or a twenty- or a thirty-year period. The direction we should be heading in is looking at changing attitudes over an extended period of time.

Legislation also reminds me of the question of affirmative action and that is one reason why I am very glad you asked about legislation. While I am in favour of human rights protection, I do not think affirmative action is a way of improving the job situation. I know other groups may have spoken in favour of it but what statistical evidence I can bring to bear at the moment tells me that it does not work. By statistical evidence I mean in the U.S. federal civil service where affirmative action has been operating. I believe the statistics are something to the effect that 5 per cent of the population is handicapped in some way and should be employed in some way but among the actual figures 0.79 per cent of the people are employed which is way below what it should be. So there, in point of fact, it is not working.

However, there is a more important reason as well and that is that blind people, handicapped people, when they seek a job are usually as well qualified and sometimes quite a bit better qualified than the so-called temporarily able-bodied person who is also applying and yet it can be proven that in fact, in the case of the blind anyway, the employment rate is what would be called underemployment whereas the so-called able-bodied person might be employed. I will see if I can remember the exact term, I believe it is called a GF—5 through 9 level—this is in the U.S. federal service with a Bachelor of Arts degree—and that would be considered underemployment. In the case of the blind, the level is something like 57 per cent are employed below the level at which they should be employed. Now, I realize that the figures are a bit confusing, so I will submit them to you in writing so that you can actually see what I am referring to, but the bottom line of that is that affirmative action does not work.

The reason it does not work is because you force somebody to hire somebody they do not really want in the first place. But you cannot force them to promote them and if you do try to force them to promote them, what guarantee do you have the

[Traduction]

présente dans un bureau accompagné d'un chien d'aveugle, les gens se rendent compte qu'il est aussi un être humain, qu'il ne sent pas mauvais, qu'il n'a pas de poils dans les mains et qu'il ne jonche pas le sol de mégots de cigarette. Je crois que c'est sans doute une façon plus efficace d'éduquer le public.

Au sein de l'industrie privée comme au sein du gouvernement fédéral, il est également important d'éduquer les fonctionnaires. Nous avons la preuve que certains fonctionnaires fédéraux exercent de la discrimination à l'endroit des handicapés. Certains de ces cas sont antérieurs à la modification de la Déclaration des droits, modification qui était censée empêcher cette pratique discriminatoire. Cependant, la discrimination continue d'exister, ce qui est la preuve du manque de compréhension et d'éducation du public.

On ne peut pas espérer changer les mentalités en un an, mais j'espère que les efforts se poursuivront au-delà de l'année 1981. Je crois que les mentalités peuvent évoluer en 10, 20 ou 30 ans. Nous devons nous efforcer de modifier les mentalités, même si cela prend du temps.

Je suis très heureux que vous m'ayez posé une question au sujet des lois. Puisque nous parlons de lois, j'aimerais aborder la question des programmes d'action sociale. Bien que je sois favorable à ce que les droits de l'homme soient protégés, je ne pense pas que l'action sociale soit un moyen d'améliorer la situation en matière d'emploi. Certains groupes ont peut-être défendu ce principe, mais les statistiques dont je dispose prouvent que les programmes d'action sociale ne suffisent pas. Je tiens ces statistiques de la fonction publique fédérale des États-Unis, où il existe de tels programmes d'action sociale. Il semble que sur les 5 p. 100 de la population qui souffrent d'un handicap quelconque, mais devraient être néanmoins employés, seulement 0.79 p. 100 le sont. Cela prouve l'échec de l'action sociale.

Il y a une autre raison beaucoup plus importante: même si une personne aveugle ou handicapée se porte candidate à un poste pour lequel elle est aussi qualifiée, sinon mieux, qu'une personne valide, il est prouvé que la personne aveugle sera employée à un niveau inférieur. Je ne me rappelle peut-être pas très bien les termes exacts, mais je crois que dans la fonction publique fédérale des États-Unis, un candidat détenteur d'un baccalauréat ès arts peut occuper un poste GF de niveau 5 à 9. Il apparaît que dans 57 p. 100 des cas, une personne aveugle ne sera pas employée au niveau auquel elle pourrait prétendre. Étant donné que ces chiffres risquent de prêter à confusion, je vous les ferai parvenir par écrit. Ils prouvent en tout cas que les programmes d'action sociale ne marchent pas.

S'ils ne marchent pas, c'est que l'employeur se sent obligé d'embaucher quelqu'un qu'il ne souhaite pas embaucher. D'autre part, on ne peut pas demander à un employeur de garantir une promotion à ses employés. Dans ces conditions, comment

[Text]

right person, or the qualified person will be promoted? What you might do is just end up with people getting promoted through levels of the bureaucracy or through levels of the company the same as all too often handicapped people have been promoted through schools so that one teacher can be rid of them and they can move on to some other level.

The Chairman: A point well taken. Mr. Marceau, do you have some questions?

Mr. Marceau: I think you have two different associations. We had one this morning and this evening your association. Is there any difference between the two associations? You refer to some people as an adversary or something like that.

Mr. McLeod: Yes, there is definitely a difference, Mr. Marceau. The organization that spoke to you this morning was the Canadian National Institute for the Blind and I emphasize the word "for". My group is the Canadian Council of the Blind and I emphasize the word "of". The difference lies in two areas. While I have the highest regard for many of the efforts put forward by the CNIB over the last 60 some odd years, they are what would be called a volunteer charitable service organization. They are not necessarily representing the views of blind Canadians. They employ and perhaps have the best employment record of any organization or company, including the federal government, et cetera, in the country in terms of employing the blind. However, their employment record unfortunately would have to be called one of under-employment because, while they have ensured that many, many blind people in Canada get jobs they have not ensured that many, many blind people get employed at a level they could call their full potential as workers. That is not a criticism of them; that is a criticism of our culture, our culture which says that the blind and the handicapped cannot compete, which is utter nonsense. My organization, the CCB, has for the whole of Canada three paid staff. We are an organization of about 5,000 people all but perhaps a few of whom would be registered blind or legally blind, whatever term you choose to use. So when I speak of CCB I am speaking for about one in seven blind Canadians.

• 2200

Mr. Marceau: You insist on the fact that you want to be considered equal to other people, but you want protection in the constitution. If we say in the constitution that you have to be protected because you are handicapped then you are in a special situation. If, however, you say in the constitution that everybody has the right to work you are included in the same situation so it is not necessary to have that special reference in the constitution.

Mr. McLeod: Well, when I refer to that, Mr. Marceau, I suppose I am speaking from experience. Now if under the constitution as it is proposed to be amended it says everybody has the right to work, everybody has the right to good health, food, shelter and all the other things that we all should have the right to, then that is well and good. If that protects the handicapped and the blind and the mentally retarded and the emotionally disabled, that is well and good, too, and I hope that that is what will happen. But in B.C., for instance, it says

[Translation]

peut-on être sûr qu'un individu sera promu en fonction de ses compétences? Ce qui risque de se passer, c'est que les handicapés franchiront automatiquement les échelons administratifs, de la même façon que, dans les écoles, il arrive qu'un professeur facilite la promotion d'un élève handicapé, pour s'en débarrasser.

Le président: C'est un argument très valable. Monsieur Marceau, avez-vous des questions à poser?

M. Marceau: Il existe deux associations. Nous avons entendu la première ce matin, et nous vous écoutons ce soir. Quelle différence y a-t-il entre ces deux associations? Je crois vous avoir entendu parler d'adversaire.

M. McLeod: Il y a une grande différence, monsieur Marceau. L'organisme qui a comparu devant votre Comité ce matin était l'Institut national pour les aveugles, tandis que je représente le Conseil canadien des aveugles. Il y a donc une grande différence. Bien que j'éprouve le plus profond respect pour les efforts déployés par l'ICNA au cours des 60 dernières années, il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'un organisme de bienfaisance bénévole. Cet organisme ne représente pas nécessairement le point de vue des Canadiens aveugles. Pour ce qui est d'employer des aveugles, le résultat dépasse sans doute tous ceux des entreprises privées, et même ceux du gouvernement fédéral. Cependant, il vaudrait mieux parler de sous-emploi. Il est vrai que grâce à l'Institut, un grand nombre d'aveugles ont trouvé un emploi, mais malheureusement, cet emploi est souvent inférieur à leur potentiel de travail. Ce n'est pas l'Institut que je critique, mais plutôt notre culture, qui prétend que les aveugles et les handicapés ne peuvent pas soutenir la concurrence des personnes valides, ce qui est profondément absurde. Le Conseil canadien des aveugles, que je représente, compte trois employés permanentes pour l'ensemble du Canada. Notre organisation représente 5,000 personnes, mais rares sont ceux qui sont des aveugles certifiés, ou aveugles aux termes de la loi, selon le terme que vous préférez. Je veux dire qu'un aveugle sur sept fait partie du CCA.

M. Marceau: Vous voulez que l'on vous considère comme égaux aux autres, mais vous demandez néanmoins à être protégés par la constitution. Si la constitution vous garantit une certaine protection, en temps qu'handicapés, vous vous retrouvez dans une situation particulière. Cependant, si la constitution reconnaît à tous le droit de travailler, ce droit s'applique à vous au même titre que n'importe qui.

M. McLeod: Croyez-en mon expérience, monsieur Marceau. Si la nouvelle constitution reconnaît à tous le droit au travail, à la santé, à un logement, etc., parfait. Si la nouvelle constitution protège les handicapés, les aveugles, les arriérés mentaux et les psychotiques, parfait. Je sais par expérience que la loi de la Colombie-Britannique reconnaît à tous certains droits et énumère une catégorie d'individus dont les handicapés sont exclus. Les autochtones, les Indiens, les femmes, les personnes âgées, etc., sont mentionnés. La loi interdit toute discrimina-

[Texte]

everybody has the right to this and everybody has the right to that and then it lists a bunch of categories but it does not mention the handicapped. It mentions native Indians, women, the aged, and there may be half a dozen others. All of those are named. These are not reasonable grounds it says for discrimination. Now, if that set of words and those designations were left out, then I suppose the handicapped would be protected. Once you start itemizing what would fail to be reasonable grounds for discrimination and you leave something out, then automatically the handicapped are going to fall into that trap. In B.C., for instance, there has only been one case of one handicapped person that has ever reached a hearing with the Human Rights Commission and that was a case—well, am I to second guess the commission. Suffice to say that that person lost his case. He spent a lot of time, a lot of money, and a lot of energy fighting the case to get onto an eligibility list—that was only to be considered for employment, not for the job, just to be considered—and lost his case. Now that is an example of the sort of experiences I am talking about. So in reference to the federal constitutional question, if that protection in fact is there, then that is fine. But one has to be very careful in looking at the wording to ensure that the protection is actually there and not just assumed to be there.

Mr. Marceau: Do you think that there is a trend in the right direction by the federal government concerning your situation though?

Mr. McLeod: Could you elaborate a bit?

Mr. Marceau: We have adopted some changes in order to protect the handicapped. Do you think they are real or not enough, or are they a start or . . .

• 2205

Mr. McLeod: I guess I would say it is a start but there is a good bit more that needs to be done. I will say that compared to some provincial governments, the federal government is far more responsive and far more willing to listen to what is said than some of the provinces. That is, though I do not know, a factor of the civil service, a factor of the Cabinet, a factor of the members of the government—I do not know; but yes, you are heading, as a government, in the right direction.

You are not moving quickly enough to suit me, you have certainly not gone far enough to suit me, but as long as the government, whoever is in power for the next 20 years, is prepared to listen to the consumer, to listen to the handicapped person, not exclusively, not exclusive of the professionals or the agencies or the volunteers, but to pay much more attention to the handicapped consumer than has been the case in the past, then I think the difficulties and problems we have can be solved.

Mr. Marceau: You have referred to the Quebec legislation. Did you take a look at the legislation itself? Because from the comments we had from the handicapped of Quebec, they are not satisfied.

Mr. McLeod: I think it would be unrealistic for us to expect any group to be satisfied. It is not human nature.

[Traduction]

tion à leur égard. Si cette liste n'existait pas, je suppose que les handicapés seraient protégés. Mais à partir du moment où une telle liste existe, il est à craindre que les handicapés soient automatiquement lésés. En Colombie-Britannique, un seul handicapé a réussi à se faire entendre par la Commission des droits de l'homme. Il va de soi que cette personne n'a pas eu gain de cause. Après avoir dépensé de l'argent, du temps et de l'énergie pour faire porter son cas sur une liste d'admissibilité, cette personne a perdu son procès. C'est sur ce genre d'expérience que je me fonde. Pour ce qui est du projet fédéral de résolution, je suis favorable à l'existence d'une telle protection. Il faut néanmoins être très prudent et veiller à ce que cette protection existe réellement et ne soit pas seulement supposée.

M. Marceau: Êtes-vous satisfait de l'orientation adoptée par le gouvernement fédéral?

M. McLeod: Pourriez-vous être plus précis?

M. Marceau: Nous avons apporté plusieurs modifications visant à protéger les handicapés. Pensez-vous que cela soit suffisant?

M. McLeod: C'est un commencement, et il y a encore beaucoup à faire. Si on le compare à certains gouvernements provinciaux, le gouvernement fédéral a beaucoup mieux répondu et est beaucoup plus disposé à écouter que certaines provinces. Cependant, je ne sais pas ce qu'il en est sur le plan de la fonction publique, du Cabinet, des membres du gouvernement, mais en tant que gouvernement, vous vous acheminez dans la bonne voie.

Vous ne procédez pas aussi rapidement que je le voudrais, vous n'êtes pas allés suffisamment loin, à mon avis, mais pour autant que le gouvernement, quel qu'il soit pendant les vingt prochaines années, soit disposé à écouter le consommateur, les handicapés, et pas seulement les professionnels ou les organismes ou les bénévoles, s'il veut bien porter plus d'attention aux consommateurs handicapés qu'il ne l'a fait par le passé, les difficultés et les problèmes pourraient bien être résolus.

M. Marceau: Vous avez parlé des lois du Québec. Avez-vous étudié la législation? D'après certains commentaires d'handicapés du Québec, ils ne sont pas satisfaits.

M. McLeod: Ce ne serait pas réaliste de nous attendre à ce que chaque groupe soit satisfait. Ce n'est pas dans la nature humaine.

[Text]

Mr. Marceau: Okay. Thank you.

The Chairman: Mr. McLeod, if you are aware of legislation in some other nation outside of Canada that you think is an appropriate model, we would have appreciated it if, in your written brief, you had perhaps pointed that out.

I have just one last brief specific and then we must move on. We have two more witnesses and it is going on to a quarter after ten and the staff has been at it since 8.15 this morning.

In the new constitution bill, my recall is that the special provision does not name categories of people such as the provincial legislation but the term "disadvantaged" is used, and I think in the context that we have been discussing, and I am wondering if you are aware of any jurisdiction where the word "disadvantaged" has been used and been tested in the courts as to its application to handicapped people.

Mr. McLeod: Perhaps I could reserve answering that until I can answer in writing. I believe there is but I could not name it at this time. I believe several of the states in the United States may have used that term but I am not sure which ones.

The Chairman: Okay, that would be very helpful; and I thank you for your willingness to appear before us and we will anticipate further communication from you.

We remind you of the deadline, at this point at least. Briefs should be in our hands no later than the end of November. But you may try and keep a watching brief as the mandate may be extended, in which case a later brief would be acceptable; but at this point, our reporting deadline is December 19. Okay?

Mr. McLeod: Good. Thank you.

Mr. Marceau: Thank you very much, Mr. McLeod.

Mr. McLeod: Thank you.

The Chairman: Ms. Brett? And then Mrs. Talbot will follow. I gather, Ms. Brett, that you have a short presentation.

Ms. Ella Brett (President, Victoria Business and Professional Women's Club): Gentlemen of the task force, my name is Ella Brett. I am president of the Victoria Business and Professional Women's Club and I am speaking just as the president of that club. I am sure that you will get a presentation from my national organization in this respect but I would like to just outline some of our general concerns about women in employment.

We feel that a great segment of our population, that is women, are not being employed up to their abilities or up to their capabilities. They are virtually excluded from trades and industries, as someone mentioned earlier. In times of national emergency, they have proved they have the ability to perform these skilled types of jobs but in ordinary times, they are still barred, to a large extent, from these jobs by public attitude; and as many have remarked, attitude is one of the hardest things to change. I rather facetiously remarked to my friend here that perhaps being female is a social handicap as far as employment is concerned.

[Translation]

M. Marceau: Très bien. Je vous remercie.

Le président: Monsieur McLeod, si vous connaissez des pays étrangers qui pourraient servir de modèles, nous apprécierons que, dans votre mémoire écrit, vous les mentionniez.

J'ai encore une dernière courte question à poser, et nous devons ensuite poursuivre, car nous avons deux autres témoins. Il est déjà près de 22 h 15, et le personnel est ici depuis 8 h 15.

Dans le nouveau projet de loi sur la constitution, il y a, si je me souviens bien, une disposition spéciale qui ne nomme pas les catégories de personnes, comme le fait la loi provinciale, mais qui mentionne les «défavorisés». Notre discussion est sincère dans ce contexte, et je me demande si vous connaissez des juridictions où le mot «défavorisés» a été utilisé et a servi devant les tribunaux lorsqu'il s'agissait de personnes handicapées.

M. McLeod: Je pourrais peut-être attendre pour répondre à cette question par écrit. Je crois qu'il y en a, mais je ne pourrais pas les nommer ce moment-ci. Plusieurs États, aux États-Unis, se sont servis de cette appellation, mais je ne sais pas au juste lesquels.

Le président: Très bien, cela nous serait très utile. Je vous remercie d'avoir bien voulu comparaître devant le Comité et nous attendons vos réponses.

Nous vous rappelons qu'un délai a été fixé. Les mémoires doivent nous parvenir au plus tard à la fin de novembre. Toutefois, le mandat peut être prolongé et un mémoire nous parvenant plus tard pourrait bien être accepté. A ce moment-ci, cependant, la date du rapport a été fixée au 19 décembre. Vous êtes d'accord?

M. McLeod: Très bien. Je vous remercie.

M. Marceau: Merci beaucoup, monsieur McLeod.

M. McLeod: Merci.

Le président: Madame Brett? M^{me} Talbot prendra ensuite la parole. Je crois que vous avez un court exposé à faire, madame Brett.

Mme Ella Brett (présidente, Victoria Business and Professional Women's Club): Messieurs du groupe d'étude, je me nomme Ella Brett. Je suis présidente du Victoria Business and Professional Women's Club, et je prends la parole en tant que présidente. Vous entendrez également un exposé de l'organisation nationale, mais je voudrais d'abord souligner quelques préoccupations générales relatives aux femmes dans le domaine de l'emploi.

Nous croyons qu'une grande partie de notre population, c'est-à-dire les femmes, ne sont pas employées selon leurs compétences ou leurs possibilités. Elles sont virtuellement exclues des métiers et des industries, comme quelqu'un l'a dit un peu plus tôt. Lorsqu'il y a urgence nationale, elles ont prouvé qu'elles avaient la compétence nécessaire pour s'occuper de travaux spécialisés, mais en temps normal, elles sont exclues, dans une grande mesure, de ces emplois, à cause de l'attitude du public. Plusieurs l'ont souligné, l'attitude est l'une des choses les plus difficiles à changer. Sur le ton de la

[Texte]

Social pressure, teachers and employment counsellors channel women into the traditional women's jobs. Some of these are professional; teaching, nursing, health-related work. But the vast majority are channelled into clerical and service work, and these jobs are dead end, they are low paid in comparison with jobs in trade and industry. In school, girls are not encouraged to take shop or industrial mathematics which would prepare them to take apprenticeships or special training courses in trade and industry. The few women who do persist in taking industrial or institutional training programs usually find they have wasted their time and their training because they are not accepted by employers, they are not accepted by their fellow male employees and by the public at large.

I want to make three points. I urge the task force to consider: first, placing greater emphasis on training women to enter labour fields traditionally filled by men; secondly, encouraging the acceptance of women in nontraditional work; and thirdly, establishing guidelines for implementing affirmative action programs to ensure that women are given opportunities in all areas of the workforce. I thank you.

The Chairman: Thank you, Ms. Brett. I think it is clear to the task force already that those are the concerns of women's groups generally. Do you have any creative ideas for us as to how this encouragement might best take place? We have had suggestions of wage supplements in some cases, public education programs in other cases.

Ms. Brett: I think public education programs probably are the only solution. It is attitude more than anything else that is the obstacle to women entering these other fields of work.

If I might refer to a personal case, I know a young woman who went to the RCMP academy in Regina and took the full course. She entered it with a great deal of dedication and enthusiasm and for a year and a half now she has been in a small detachment. Her supervising officer greeted her with the comment, "I personally think there is no place for women in the police force." She has found her biggest problem to be nonacceptance by her fellow employees and she says she just does not think she can take it any longer. She has been there a year and a half and she is considering leaving because she just is not accepted as one of the force.

The Chairman: If I could match you anecdote for anecdote, a couple of weeks ago I had occasion to watch the obstacle race at the Collège Militaire Royale in St. Jean, Quebec, and

[Traduction]

plaisanterie, je faisais remarquer à mon ami, ici, que d'être femme peut être un handicap social du point de vue emploi.

• 2210

Les pressions de la société, les enseignants et les conseillers en matière d'emploi canalisent les femmes dans des emplois traditionnellement réservés aux femmes. Certains sont des secteurs professionnels: c'est le cas pour les enseignants, les infirmières, certains travaux reliés au domaine de la santé. Dans la plupart des cas, les femmes sont canalisées vers les emplois de bureau, ou les services, où il n'y a pas d'avenir, et où le salaire est peu élevé, comparativement aux autres emplois dans le commerce et l'industrie. On n'encourage pas les jeunes filles, dans les écoles, à suivre des cours de mathématiques pouvant servir dans le commerce et dans l'industrie, ce qui les préparerait à des emplois d'apprenties ou à suivre des cours de formation spéciale dans le commerce et l'industrie. Celles qui persistent à suivre des programmes de ce genre se rendent difficilement compte qu'elles ont perdu leur temps, car elles ne sont pas acceptées par les employeurs, leurs compagnons de travail masculins, et par le public en général.

Je voudrais souligner trois choses. J'exhorte le groupe de travail à considérer, premièrement, qu'il faut porter une plus grande attention à la formation des femmes, afin qu'elles puissent entrer sur le marché du travail dans des postes habituellement réservés aux hommes; deuxièmement, qu'il faut encourager l'acceptation des femmes dans des emplois non traditionnels, et troisièmement, qu'il faut établir des directives pour l'application des programmes d'actions positives, afin de garantir que les femmes aient des occasions d'emploi dans tous les secteurs de la population active. Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, madame Brett. Il est clair pour les membres du groupe d'étude que ce sont là les préoccupations de tous les groupes féminins en général. Avez-vous des suggestions créatrices qui nous permettraient d'encourager ces changements? Nous avons eu des suggestions relativement à des suppléments de salaire dans certains cas, des programmes d'éducation publique dans d'autres cas.

Mme Brett: A mon avis, les programmes d'éducation publique sont probablement la seule solution. Ce qui empêche les femmes d'entrer dans d'autres domaines de travail, c'est probablement l'attitude du public plus qu'autre chose.

Permettez-moi de vous donner un exemple personnel: je connais une jeune femme qui a été reçue à l'académie de la Gendarmerie royale, à Regina, et qui a suivi tout le cours. Elle y est entrée avec grand enthousiasme, en voulant se consacrer à ce travail, et depuis un an et demi environ, elle fait partie d'un petit détachement. Son surveillant l'a accueillie par ces mots: «Je ne crois pas personnellement qu'il y ait de la place pour les femmes dans les forces policières.» La plus grosse difficulté qu'elle a, c'est de ne pas être acceptée par ses collègues, et elle ne croit pas pouvoir accepter cela davantage. Elle fait partie de ce groupe depuis un an et demi et songe à le quitter, car elle n'y est pas du tout acceptée.

Le président: Permettez-moi de répondre à votre anecdote par une autre: il y a quelques semaines, j'ai eu l'occasion d'assister à une course à obstacles au collège militaire royal de

[Text]

this is the first year in our military academy that they have admitted female cadets. They had been in recruit training for something like ten weeks and this was a very physical, tough, demanding obstacle course. The girls in that situation, a large portion of them, in my view would have been in the top half of the class in terms of their athletic ability to climb walls and jump over ditches and swim through mud; but the training model for the military includes female recruits on the same basis as the male recruits from Day One. I think there is some separation in the RCMP Academy. But maybe this acceptance from Day One may be the way to break down some of it. That comes out of my experience and I share it with you. Also, I might add that a large portion of the women were in the top half of all the participants in the obstacle course, and my wife and I watched for well over three hours with some amazement and considerable pride in their performance. Do you have any further questions?

• 2215

Mr. Marceau: Just a comment.

Si vous nous présentez un tableau pessimiste, je suis sûr que vous savez, au fond de vous-mêmes, que vous avez fait beaucoup de progrès. Évidemment, cela fait partie du scénario que de présenter la situation d'une façon un peu tragique un peu comme le font les politiciens. On ne peut pas être plus d'accord avec vous, cependant, pour dire que les femmes ont des droits égaux et ont autant de compétence dans la plupart des domaines où les hommes jouent un rôle.

Une chose est certaine, c'est qu'au Québec, il y a un progrès sensible et la femme joue un rôle de plus en plus important. Je voudrais vous demander si ici, dans la province de la Colombie-Britannique, la femme joue un rôle de plus en plus important, d'une façon générale, un peu comme au Québec.

Mrs. Brett: It is quite true that we have made a great deal of progress over the years, although it is slow. And it is bound to be slow until we can get public attitudes changed. I am a pharmacist and when I started out in my own profession, I would say that less than 10 per cent of the pharmacists were women and, now, it is almost 50 per cent. So we are making great progress in that one particular field. But I think it is most noticeable in the trades and industries where women are just not breaking into the employment ranks.

Mr. Marceau: Is there no progress here in British Columbia in that field?

Mrs. Brett: Very little. Of course in Victoria particularly we are not noted for our industry or our construction trades any more and so on, so in other parts of British Columbia there may be more employment of women in those fields than there is here. But I know it occurs very seldom up-island in pulp mills and so on. I know of one young woman who is employed in the production part of a pulp mill, but it is very rare that this occurs.

[Translation]

Saint-Jean, au Québec. C'est la première année que des cadets féminins sont acceptés dans notre académie militaire. Elles ont subi la formation des recrues pendant quelque dix semaines, et cette course à obstacles était très exigeante, très dure sur le plan physique. Une grande partie des jeunes femmes auraient pu être classées dans la moitié supérieure de la classe à cause de leur capacité athlétique de grimper des murs, sauter par-dessus des tranchées, nager dans la boue, mais le modèle de formation chez les militaires place les recrues féminines sur le même pied que les recrues masculines, dès la première journée. Il y a en fait des distinctions à l'académie de la GRC, mais je crois que cette acceptation depuis le premier jour pourrait bien être la façon de résoudre cette difficulté. C'est une expérience que je désire partager avec vous. Je pourrais peut-être ajouter qu'une grande partie des femmes se plaçaient dans la moitié supérieure des participants à la course à obstacles, et mon épouse et moi-même avons assisté pendant plus de trois heures à cet événement avec une certaine surprise et beaucoup de fierté. Avez-vous d'autres questions?

M. Marceau: Une observation seulement.

If you are drawing for us a pessimistic picture, I am sure you know deep down that you have made a lot of progress. Of course, it is part of the scenario to describe the situation a bit tragically as do politicians. One cannot be more in agreement with you however to say that women have equal rights and they have as much aptitude in most fields where men play a role.

One thing is certain, there is in Quebec significant progress and the role played by women is more and more important. I would like to ask you if in the Province of British Columbia it is the same, generally, as in Quebec.

Mme Brett: Il est vrai que nous avons fait beaucoup de progrès depuis quelques années, même si ce progrès est lent. Il demeurera lent tant que l'attitude du public n'aura pas changé. Je suis pharmacienne, et lorsque j'ai commencé à exercer ma profession, je dirais que moins de 10 p. 100 des pharmaciens étaient des femmes; la proportion est maintenant de près de 50 p. 100. Nous avons donc fait des progrès importants dans ce domaine. Toutefois, c'est dans le domaine de l'industrie et du commerce qu'il est le plus évident que les femmes ne prennent pas leur place.

M. Marceau: N'avez-vous pas réalisé de progrès dans ce domaine en Colombie-Britannique?

Mme Brett: Très peu. Il est vrai qu'à Victoria, surtout, nous n'avons plus beaucoup d'emplois dans l'industrie ou dans la construction, par exemple, mais il y a peut-être dans d'autres parties de la Colombie-Britannique des domaines où les femmes sont davantage employées. Je sais par exemple que cela ne se présente pas souvent dans les usines de pâtes et papiers, dans l'île. Je connais une jeune femme qui est employée au secteur de la production, dans une usine de pâtes et papiers, mais c'est très rare.

[Texte]

Mr. Marceau: Could you give an example of discrimination against women in the federal employment area?

Mrs. Brett: I really am not qualified to answer that. Personally, I do not know of any, but I just do not have enough information to give a good answer.

• 2220

Mr. Marceau: Do you have any exchange with other provinces like Quebec in order to speak about these general problems?

Mrs. Brett: Well, our organization is Canada-wide and at our conferences and our conventions we do discuss these matters and the employment pictures of the various provinces. It may vary a bit, but I think the general picture is pretty consistent.

Mr. Marceau: Is your association funded federally?

Mrs. Brett: NO. We are a non-profit, independent organization. We are just a women's organization, nation-wide. We have...

Mr. Marceau: How many members have you in your province?

Mrs. Brett: In the province?

Mr. Marceau: Yes.

Mrs. Brett: I would say in the neighbourhood of 400. I cannot give you an exact figure. We have about 20 clubs throughout the province in various centres.

Mr. Marceau: Have you prepared any brief concerning this case you have referred to which you could...

Mrs. Brett: NO, I am sorry, I have not prepared a brief. I am quite sure there will be a brief prepared by our national organization.

Mr. Marceau: Okay, thank you.

The Chairman: Thank you, Mrs. Brett. Mrs. Talbot. I noticed that you have been sitting with us most of the day and I gather you have a deadline of 10.35, so I am sorry. You were out of the room when your turn came up and I passed you...

Mrs. Talbot (President, National Anti-Poverty Association): I had to go and phone my husband. He has been waiting hours for me.

The Chairman: Sorry. Would you just state your name and...

Mrs. Talbot: This might be a divorce. Yes. I am Susan Talbot. I am president of the National Anti-Poverty Organization. I think the greatest concern we have is the fact that the people who are poor have more disadvantages in the employment field, mostly because after you have been on welfare, or for a period of time you have had a great deal of difficulty getting back into the scene, it often takes from six to eighteen months before you can get rehabilitated just to where you

[Traduction]

M. Marceau: Pouvez-vous nous donner un exemple de discrimination contre les femmes dans le secteur de l'emploi fédéral?

Mme Brett: Je ne suis vraiment pas capable de répondre à cette question. Je ne crois pas, personnellement, en connaître, mais je n'ai pas suffisamment de renseignements pour vous répondre convenablement.

M. Marceau: Avez-vous communiqué avec d'autres provinces, comme le Québec, pour discuter de ces problèmes généraux?

Mme Brett: Notre organisation est à l'échelle du Canada; à nos conférences et congrès, nous discutons de ces questions, du tableau de l'emploi dans les diverses provinces. Il y a peut-être quelques variantes, mais en général, le tableau est à peu près le même partout.

M. Marceau: Votre association est-elle financée par le gouvernement fédéral?

Mme Brett: Non. Il s'agit d'une organisation à but non lucratif et indépendante. Nous représentons une organisation de femmes, à l'échelle du pays. Nous avons...

M. Marceau: Combien comptez-vous de membres dans votre province?

Mme Brett: Dans la province?

M. Marceau: Oui.

Mme Brett: Je dirais 400 environ. Je ne peux pas vous donner de chiffres exacts. Nous avons 20 clubs dans les divers centres de la province.

M. Marceau: Avez-vous préparé un mémoire sur la question; vous pourriez...

Mme Brett: Non, excusez-moi, nous n'avons pas de mémoire. Je suis certaine toutefois que l'organisation nationale en préparera un.

M. Marceau: Très bien. Je vous remercie.

Le président: Merci, madame Brett. Madame Talbot, vous avez la parole. J'ai remarqué que vous avez été avec nous une grande partie de cette journée, et je crois que vous devez partir à 22 h 35; je m'excuse donc. Vous n'étiez pas dans cette pièce lorsque votre tour est venu, j'ai donc passé à quelqu'un d'autre...

Mme Talbot (présidente, National Anti-Poverty Association): J'ai dû aller téléphoner à mon mari; il attendait depuis des heures que je l'appelle.

Le président: Excusez-moi. Voulez-vous répéter votre nom et...

Mme Talbot: Cela pourrait être un cas de divorce. Oui, je me nomme Susan Talbot. Je suis présidente de la National Anti-Poverty Organization. Notre plus grand souci, c'est que les gens qui sont pauvres sont plus désavantagés dans le domaine de l'emploi, car si vous avez été assisté social pendant un certain temps, vous avez beaucoup plus de difficulté à revenir dans le domaine de l'emploi. Bien souvent, il faut de six à 18 mois avant de pouvoir se rééduquer et savoir si on peut revenir au travail, pour suivre des cours, ou autre chose.

[Text]

know whether you can go back to work or whether you can go into further education or whatever.

Now, locally I was the co-ordinator of an organization here in Victoria since 1968; we used the incentive program that was put out by Human Resources, and through that program over a period of about eight years, approximately 200 people went through our office, stayed in there and through peer assistance finally got back into the work force, into further education and a better life style and are still working. I think that is quite an accomplishment, just on a small scale. That is what the poor people need: more incentives, more security in a group like that to be able to fund and to keep it going so that it can rehabilitate more people.

That is the way we can come into your mandate; there are skills out there, but we must let the people know they have those skills. They do not even know they have skills until you can bring them out, and when they have lost their confidence in themselves, which happens, it is very difficult for them just to stride out and go to Canada Manpower and say, I need a job; I want training. They do not even know what they are capable of until they have had a period in some kind of an organization where they can continue.

I think that Joanne Newbauer and Hugh McLeod stole most of my thunder, and I appreciate that, because it is very well-known amongst the handicapped people and the poor people—that is what we are—most of the handicapped people are poor people and most of the poor people have a handicap. The only means whereby they can get out is by peer association and building their confidence through each other as a self-development type of program. Self-development is really the answer for the poor and for the handicapped, whether it is emotionally handicapped, physically handicapped, blind or whatever it is. And until they get that opportunity, they are tired of people doing things for them which are not the things they want done; and there is no way they can do it themselves because they do not have the funding to do it. I think that is really where it is at—a form of self-development for all the low-income groups, the handicapped, whatever.

• 2225

Actually, I am quite darned tired by now. You should have got me an hour ago. I was raring to go. If you want to ask me some questions, then maybe it will stir me up again.

The Chairman: Okay.

Mr. Marceau: No, I think you have given your message. I have noted it. I am sure, we agree that we should aim to help the less favoured people in the country. This is one of our goals. Your message is very short, but it is very good one. We will try to follow your suggestions, in some way.

[Translation]

Sur le plan local, j'ai été coordonnatrice d'une organisation ici, à Victoria, depuis 1968. Nous avons appliqué le programme d'encouragement prévu par la division des ressources humaines, et dans le cadre de ce programme, depuis près de huit ans, quelque 200 personnes sont passées par notre bureau, sont demeurées ici, et grâce à l'aide de leurs pairs, ont finalement pu réintégrer la population active, pour refaire leur éducation, améliorer leur style de vie, et elles travaillaient depuis ce temps. C'est une réalisation digne d'être mentionnée, même si cela ne s'est fait que sur une petite échelle. Voilà ce dont ont besoin les pauvres: de plus d'encouragement, de plus de sécurité dans un groupe comme celui-là, de pouvoir le financer et le faire fonctionner, afin de pouvoir rééduquer plus de gens.

C'est la seule façon de rejoindre votre mandat; il y a des compétences, mais nous devons rendre les gens conscients de ces compétences. Ces personnes ne savent même pas qu'elles ont ces compétences, jusqu'à ce que vous les fassiez sortir au grand jour, car une fois qu'elles ont perdu confiance en elles-mêmes—cela se produit—il est très difficile pour elles de sortir ou de se rendre au Centre de main-d'œuvre du Canada, pour dire: j'ai besoin d'un emploi, j'ai besoin de formation. Elles ne savent même pas ce dont elles sont capables, jusqu'à ce qu'elles aient passé quelque temps dans une organisation où elles peuvent travailler.

Joanne Newbauer et Hugh McLeod m'ont un peu volé la vedette, et je l'apprecie, car c'est un fait très connu parmi les handicapés et les pauvres—c'est ce que nous sommes—que la plupart des handicapés sont pauvres et que la plupart des pauvres ont un handicap. La seule façon dont ils peuvent s'extérioriser, c'est par le biais d'une association composée de leurs semblables, où ils peuvent regagner confiance par l'entremise les uns des autres, dans un programme de perfectionnement personnel. Ce perfectionnement personnel répond vraiment aux besoins des pauvres et des handicapés, qu'il s'agisse de l'handicapé ayant une déficience émotive, physique, visuelle, ou autre. Ils attendent cette occasion, car ils sont fatigués de voir que les gens font des choses pour eux, des choses qu'ils ne désirent pas, et ils n'ont aucun moyen de le faire eux-mêmes, puisqu'ils n'ont pas le financement. Voilà donc ce qu'il faudrait, à mon avis, une sorte de perfectionnement personnel pour tous les groupes à faible revenu, pour les handicapés, ou autres.

En réalité, je suis extrêmement fatiguée, j'aurais dû passer il y a une heure. J'étais prête à le faire. Si vous voulez poser des questions, peut-être que cela va me donner un petit peu d'énergie.

Le président: Très bien.

M. Marceau: Non, je crois que vous nous avez bien passé le message. J'en ai pris note. Il faudrait, nous sommes tous d'accord, que nous aidions les moins favorisés au pays. Voilà un de nos objectifs. Votre message est très court, mais il est très bien. Nous allons, d'une façon ou d'une autre, essayer d'y donner suite.

[Texte]

The Chairman: Just a specific, Mrs. Talbot, with two halves to it, I think. The group you represent is, I would take it, an example of a group that is involved in self-help for poor people. Am I correct in that assumption?

Mrs. Talbot: That is correct.

The Chairman: Do you have any source of funding for your group, or do you have to . . .

Mrs. Talbot: We have a sustaining grant from National Health and Welfare. We have been doing the RRAP program in Newfoundland and we have started in B.C., but we have run into a lot of difficulties with it because it is a very expensive program to manage and the amount of money we were getting from CMCH was not enough per unit to continue with it. So we have gone into debt and we are having problems. However, we are trying to overcome those.

But this whole idea of self-development is what has happened in Newfoundland with our housing project. Our goal would go in and get a community meeting going and then the RRAP program would continue. RRAP of course is for rehabilitation of old housing. As that was happening, the community would get together. When the family allowances started to give back that tax refund, some of the others got together and put some of their tax refunds together and started small businesses such as a bakery—all sorts of different little self-development project in Newfoundland. I am sure if you contacted our office in Ottawa they could give you all the information on what happened there. But that is getting into the community and getting to develop itself. The houses were fixed up. They cleaned up their yards. They cleaned up the old cars which were lying around—all this kind of thing, which is self-development, self-pride, self-confidence. And I think that is very important to poor people: to have somewhere to begin, to encourage them.

The Chairman: In your membership and in your local area, if people are on welfare, is there a particular category of person on welfare who might not have the money to pay, for instance, for baby-sitters or transportation to . . .

Mrs. Talbot: They do not even have enough money to eat. That is a fact of life. They do not even have enough money to eat.

The Chairman: Is that a universal statement about all people on welfare, or is it particularly applicable . . .

Mrs. Talbot: No, it is universal. You look at what a person on welfare gets. A single person now gets, what, \$160 a month. The rents are usually around \$135. That is based on what your rent is. If your rent is \$110—but you cannot get rent for \$110—then there is a certain support allowance. A family of four, if their rent is \$360, that is the maximum for rent. If the rent is over that they have to pay that out of their food portion. If the rent were \$360 they would maybe get another \$230 for all the other incidentals.

[Traduction]

Le président: Je voudrais vous poser une question précise, madame Talbot; elle comprend deux volets. Si j'ai bien compris, le groupe que vous représentez est en quelque sorte l'exemple d'un groupe qui s'occupe du perfectionnement des pauvres gens, est-ce bien cela?

Mme Talbot: C'est exact.

Le président: Êtes-vous financés de quelque façon, ou avez-vous . . .

Mme Talbot: Nous avons une subvention de subsistance qui nous vient du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Nous avons mis en œuvre le programme d'aide à la remise en état des immeubles résidentiels, à Terre-Neuve, et nous l'avons commencé en Colombie-Britannique, mais nous avons éprouvé beaucoup de difficultés, car il est très coûteux à gérer et les sommes que nous recevions de la SCHL n'étaient pas suffisantes par unité pour que nous puissions continuer. Nous avons donc des dettes, et cela nous cause des problèmes. Nous essayons quand même de surmonter cela.

Cette notion de perfectionnement a commencé à Terre-Neuve, avec notre projet d'habitation. Notre groupe s'est rendue sur place assister à une réunion communautaire, et ensuite, le programme AREIR pouvait se poursuivre. Ce programme, évidemment, a trait à la remise en état des immeubles résidentiels. Ainsi, les communautés se sont regroupées. Lorsque les allocations familiales ont fait l'objet de remboursement d'impôts, certains se sont groupés et ont donné une partie de leur remboursement pour lancer de petites entreprises, comme une boulangerie. Il y a eu toutes sortes de projets comme celui-ci à Terre-Neuve. Si vous communiquez avec notre bureau, à Ottawa, on pourrait vous renseigner sur ce qui s'est produit dans cette province. Il s'agit de se rendre dans les municipalités et de voir à ce que celles-ci se développent elles-mêmes. Les maisons ont été arrangées, les cours nettoyées, de même que les vieilles voitures qui traînent un peu partout; voilà ce dont il s'agit, un perfectionnement, une prise de conscience, une fierté de soi. C'est très important pour les pauvres de savoir où commencer, et de les encourager.

Le président: Parmi vos membres et dans votre localité, si certains sont assistés sociaux, y a-t-il une catégorie de personnes qui n'aurait peut-être pas d'argent, par exemple, pour des gardiennes de bébés, ou le transport . . .

Mme Talbot: Ces gens n'ont même pas suffisamment d'argent pour manger. C'est une réalité de la vie. Ils ont à peine de quoi manger.

Le président: Est-ce que c'est la même chose pour tous ceux qui sont assistés sociaux, ou s'agit-il de cas particuliers?

Mme Talbot: Non, c'est général. Voyez ce que reçoit un assisté social. Une personne seule ne reçoit que \$160 par mois, et les loyers sont habituellement de \$135. C'est fondé sur le montant du loyer. Si votre loyer est de \$110—mais c'est impossible d'obtenir un loyer de \$110—il y a donc une certaine allocation de subsistance. Pour une famille de 4 personnes, si le loyer est de \$360, cette somme représente la somme maximale pour le loyer. S'il est plus élevé, ils doivent le payer à même la partie réservée aux aliments. Si le loyer était de \$360, la

[Text]

[Translation]

famille obtiendrait peut-être \$230 pour toutes les autres dépenses.

• 2230

• 2235

The Chairman: Incidental being food and . . .

Le président: Les autres dépenses étant des aliments et . . .

Mrs. Talbot: Yes, everything. There just is not enough, and with inflation the way it is, it is driving them mad—and there is no way out. There is no light at the end of the tunnel; it is just a hopeless situation.

Mme Talbot: Oui, tout. Ce n'est tout simplement pas suffisant, et avec l'inflation, cela les rend fous . . . il n'y a pas de porte de sortie. Il n'y a pas d'espoir, la situation est tout à fait désespérée.

Another area from which we have a lot of call is that of the low-income people, people who are working and trying to support a family on, say, the minimum wage—which is ridiculous, just completely ridiculous. A family of four, on the minimum wage, gets approximately \$1,000 less than the poverty level. Those are your working poor, and they are poor. It is like the farm labourers; we have about 1,200 members in B.C. who are farm labourers and their lot is atrocious, really, the living conditions are terrible.

Nous recevons également beaucoup d'appels de gens à faible revenu, de personnes qui travaillent et essaient de subvenir aux besoins de leurs familles avec le salaire minimum, ce qui est tout à fait ridicule. Une famille de quatre qui est dans cette situation reçoit environ \$1000 de moins que le seuil de pauvreté. Il s'agit des pauvres qui travaillent, et ils sont pauvres. C'est comme les ouvriers agricoles; nous avons quelques 1200 membres, en Colombie-Britannique, qui sont des ouvriers agricoles, et leur sort est épouvantable, leurs conditions de vie, terribles.

The Chairman: One last question, I know you have to go. For the group you represent, I would take it by implication that you find government services, in particular the Manpower services, to be not particularly adequate. There is a level of service required, after a continued period in poverty, that would mean a more extensive support system than our society currently provides.

Le président: J'ai encore une dernière question; je sais que vous devez partir. Si j'ai bien compris ce que vous venez de nous dire, les services gouvernementaux, et en particulier les services de main-d'œuvre, ne sont pas du tout adéquats pour le groupe que vous représentez. Il faut un certain niveau de service après une période continue de pauvreté, et cela signifie qu'il faudrait prévoir un système d'appui plus important que celui qu'offre présentement la société.

Mrs. Talbot: Manpower is really quite useless to the poor. As I say, there is the beginning point. It is fine if they have just, say, started on welfare, they have just hit a snag, or something, and they have not gone downhill so much. Then Manpower might be all right for them to take a course and maybe get into a job. But for people who have been on it for a long term there is no way in which Manpower can help them. They have no programs, no programs whatsoever that are of any use to them, because they first have to be brought up out of this hole they are in, and gradually. And it has to be done by people who understand their conditions, that is why I say peer counselling, that sort of thing, is what is necessary, by people who have been in there and have lived that life.

Mme Talbot: Le service de main-d'œuvre est tout à fait inutile pour les pauvres. Je le répète, il y a un point de départ. Si les gens ne font que commencer à recevoir des prestations de bien-être social, s'ils ont éprouvé des difficultés, par exemple, ils n'ont pas encore commencé à descendre la pente. Le service de main-d'œuvre est très bien pour eux, et peut même leur trouver un emploi. Mais pour ceux qui, depuis longtemps, sont assistés sociaux, ces services ne peuvent les aider. Il n'y a pas de programme qui pourrait leur servir, car il faut d'abord les faire sortir de ce fossé, où ils se sont enlisés, et cela, progressivement. Il faut que ce soit fait par des gens qui comprennent leurs conditions, et c'est pourquoi, je le répète, les conseils de leurs pairs leur sont utiles, nécessaires; il faut des gens qui savent ce que c'est, et qui ont connu ce genre de vie.

Mr. Marceau: You do not have a program by the provincial government? There is one in Quebec to help those on welfare.

M. Marceau: Le gouvernement provincial n'offre-t-il pas ce genre de programme? Nous avons au Québec un programme pour aider les assistés sociaux.

Mrs. Talbot: They have it but it is not successful. It just is not, because it is done by people like social workers, who have never been there. They do not know what the person is really going through. They try, they try, but it does not work.

Mme Talbot: Il y en a un, mais il n'est pas très réussi. Il est administré par des travailleurs sociaux qui n'ont jamais connu ce genre de situation. Ils ne savent pas vraiment ce que ces gens doivent endurer. Ils essaient bien, mais cela ne marche pas.

Mr. Marceau: Okay.

M. Marceau: Très bien.

[Texte]

The Chairman: I have seen some of that in my prior-to-political days. I taught in the Faculty of Social Welfare, and I think I know, to some extent at least.

Mrs. Talbot: I know one teacher here, who was teaching the financial aid workers' course, she always used to get me to come and speak to the class first, she said, "before I get in all these bureaucrats who are going to brainwash them into a certain way of thinking." It is the truth, because we can tell them what it really is, and from there they can figure it out with what everybody else tells them.

The Chairman: The bright ones.

Mrs. Talbot: Yes.

The Chairman: Not all of them.

Mrs. Talbot: I could go on all night, but I think the basis is there. Sure the social workers, everybody, the government, the departments, are all very well-meaning, but they are not giving the people what they really need. They do not give them enough money so that they can even feel like human beings to begin with, and then they do not follow up with any services that are really meaningful to those people.

• 2240

The Chairman: Thank you.

Mrs. Talbot: You are welcome.

The Chairman: I am sorry we kept you so late tonight. If Miss Joanne Newbauer could come back for a minute I think maybe there is an area of testimony that was available to us that we did not spot that might be relevant to our mandate.

Perhaps I could just check with you, but I gather that you were part of an agency involved in the employment field that had its funding withdrawn recently. Is that the situation?

Ms. Newbauer: In the past we received grants from the Ministry of Human Resources, and one of the conditions put on the grant that we received for 1979 and 1980 was that we concentrate on employment, and I do not think the message was really clear as to what was meant. Our group is a self-help and integration group and we try to channel people to the existing services that are already there. We would encourage people to go to Manpower, encourage people to use the public service and all the other services. They have vocational rehab, etc.

Then Human Resources wanted us to produce numbers of people that we had actually employed. We could not produce that so our funding was not granted this year. As of March this year we have been running on our own endeavours to raise money and we find that just trying to raise money is a big problem. It takes a lot of time. We feel that we have a good knowledge of what it takes to get people into work.

One of your members sort of refreshed my mind to say that the Manpower employees or other people like the public service do not have the time, really, to go out and do a lot of the beat work, to drum up jobs and to spend time with clients that could be coming and asking for work. We do have that understanding and we feel that we can do a better job of

[Traduction]

Le président: J'ai déjà vu ce genre de situation avant d'entrer en politique. J'enseignais à l'école de bien-être social et, dans une certaine mesure, je crois savoir ce que c'est.

Mme Talbot: Je connais une enseignante qui donnait un cours d'aide financière aux travailleurs; elle voulait toujours que je vienne parler à la classe, d'abord, et elle me disait: «Avant que j'accueille tous ces bureaucrates, qui vont leur laver le cerveau, pour leur faire croire certaines choses.» C'est tout à fait vrai, car nous pouvons leur dire ce qu'il en est, et à partir de là, ils peuvent décider.

Le président: Ceux qui sont intelligents.

Mme Talbot: Oui.

Le président: Pas tous.

Mme Talbot: Je pourrais en parler toute la nuit, mais ce sont là les principaux points. Il est évident que les travailleurs sociaux, tous et chacun, le gouvernement, les ministères, sont bien intentionnés, mais ils n'offrent pas vraiment à ces gens ce dont ils ont besoin. Ils ne leur donnent pas suffisamment d'argent pour qu'ils puissent se sentir des êtres humains, pour commencer, et ensuite, ils ne leur offrent pas des services qui leur seraient vraiment utiles.

Le président: Merci.

Mme Talbot: Il n'y a pas de quoi.

Le président: Excusez-moi de vous avoir retenue si tard. Si M^{me} Joanne Newbauer pouvait revenir un instant, il y a quelque chose dans son témoignage que nous n'avons pas relevé et qui pourrait être pertinent pour notre mandat.

Je voudrais vérifier ceci: ne faites-vous pas partie d'un organisme s'occupant d'emploi dont le financement a récemment été retiré?

Mme Newbauer: Nous recevions des subventions, par le passé, du ministère des Ressources humaines, mais une des conditions de cette subvention pour 1979 et 1980, c'était que nous nous occupions surtout d'emploi, mais le message n'était pas vraiment très clair. Notre groupe visait à l'effort individuel et à l'intégration et nous avons tenté de canaliser les gens vers les services existants. Nous les avons encouragés à s'adresser à la main-d'œuvre, à se servir des services publics et de tous les autres services, comme la rééducation professionnelle.

Le ministère des Ressources humaines voulait que nous leur donnions le nombre de personnes que nous avions employées. Nous n'avons pu le faire, et par conséquent, notre financement pour cette année nous a été retiré. Depuis le mois de mars, nous nous occupons de trouver de l'argent, c'est un gros problème, cela nous prend beaucoup de temps. Nous avons une bonne connaissance, croyons-nous, de ce qu'il faut pour que les gens puissent travailler.

Un de vos membres m'a rafraîchi la mémoire: les employés de la main-d'œuvre, ou des services publics, n'ont pas le temps de sortir et de faire le travail de déblaiement, de trouver des emplois et de passer du temps avec les clients qui pourraient venir demander du travail. Nous connaissons très bien ce

[Text]

getting employment for these people. Helping them to get their own employment is really what we want to do.

The Chairman: You would agree with Mr. McLeod's testimony that sending a handicapped person to a prospective employer to try to solicit a job is an important first step? There was some rather colourful language used, but the principle being that that would do more to change the attitudes than having somebody who was temporarily able—is that the term—to go and do the same task?

Ms. Newbauer: That is right.

The Chairman: It is really the same thing. Mr. Marceau, do you have a question?

Mr. Marceau: No.

The Chairman: I think it is very useful for us to have that as a matter of public record because it reinforces what we were told in other testimony. I thank you for staying so long, and we will see you again.

Ms. Newbauer: Thank you.

The Chairman: I need a motion formally to append the written documents that we have received today to our Minister. Could I have that?

Mr. Marceau: I so move.

Motion is agreed to.

The Chairman: I hereby declare our meeting officially adjourned.

[Translation]

domaine, et nous croyons pouvoir faire un meilleur travail pour ces gens. Nous voulons les aider à obtenir leur propre emploi.

Le président: Vous êtes d'accord avec M. McLeod: envoyer un handicapé à un employeur éventuel pour solliciter un emploi est un premier pas important, n'est-ce pas? Le langage est peut-être un peu coloré, mais le principe demeure; on pourrait ainsi changer les attitudes plutôt que d'avoir quelqu'un qui est temporairement apte—est-ce bien l'expression—qui ferait ce même travail.

Mme Newbauer: C'est exact.

Le président: C'est la même chose. Monsieur Marceau, avez-vous une autre question?

M. Marceau: Non.

Le président: C'est très utile pour nous d'avoir ces témoignages, qui seront consignés, car ils donnent plus de poids aux autres témoignages entendus. Je vous remercie d'être demeurée si longtemps; nous vous reverrons.

Mme Newbauer: Merci.

Le président: Il nous faut une motion pour annexer à notre compte rendu ces documents écrits reçus aujourd'hui. Puis-je obtenir cette motion?

M. Marceau: Je propose la motion.

La motion est adoptée.

Le président: Je déclare donc officiellement que la séance est levée.

Evening Sitting

From the British Columbia Independent Logging Association:

Mr. Colin Fraser, Executive Representative.

From the Vancouver Island Building and Construction Trades Council:

Mr. John Schibli, Secretary-Treasurer.

From the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America:

Mr. Ken Rowell, Organizer, Local 1598.

From the Handicapped Action Committee:

Ms. Joanne Newbauer, Director.

From the Canadian Council of the Blind:

Mr. Hugh McLeod, National Director of Legislation.

From the Business and Professional Women's Club of Victoria:

Ms. Ella M. Brett.

From the National Anti-Poverty Organization:

Mrs. Susan Talbot, President.

Séance du soir

De la British Columbia Independent Logging Association:

M. Colin Fraser, représentant exécutif.

De la Vancouver Island Building and Construction Trades Council:

M. John Schibli, secrétaire-trésorier.

De la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique:

M. Ken Powell, organisateur, local 1598.

Du Handicapped Action Committee:

M^{me} Joanne Newbauer, directeur.

Du Conseil canadien des aveugles:

M. Hugh McLeod, directeur national.

Du Business and Professional Women's Club of Victoria:

M^{me} Ella M. Brett.

De l'Organisation nationale d'anti-pauvreté:

M^{me} Susan Talbot, président.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Afternoon Sitting

From the Canadian National Institute for the Blind, B.C. Yukon Division:

Mr. Joseph E. Caruk, Executive Director;

Ms. Mary Ann Roscoe, Supervisor, Vocational and Employment Services;

Mr. Donald E. Jones, District Administrator, Victoria.

From Burrard Yarrows Corporation:

Mr. D. W. Challinor, General Manager, Victoria Division;

Mr. Leslie Facer.

From the Academic Council of B.C.:

Mr. Donald W. Couch, Executive Director.

From the Victoria Labour Council:

Mr. Jack Groves, Secretary-Treasurer.

From the Ability Personnel Association:

Ms. Norrie J. Preston, Staff Counsellor.

(Continued on previous page)

Séance de l'après-midi

De l'Institut national canadien pour les aveugles, Division C.-B.-Yukon:

M. Joseph E. Caruk, directeur exécutif;

M^{me} Mary Ann Roscoe, directrice, services professionnels et de l'emploi;

M. Donald E. Jones, gérant du district, Victoria.

De Burrard Yarrows Corporation:

M. D. W. Challinor, directeur général, division de Victoria;

M. Leslie Facer.

De l'Academic Council of B.C.:

M. Donald W. Couch, directeur exécutif.

Du Victoria Labour Council:

M. Jack Groves, secrétaire-trésorier.

De l'Ability Personnel Association:

M^{me} Norrie J. Preston, conseiller du personnel.

(Suite à la page précédente)

80E551

Government
Publications

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 8

Fascicule n° 8

Thursday, October 9, 1980

Le jeudi 9 octobre 1980

Chairman: Mr. Jim Hawkes

Président: M. Jim Hawkes

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee A of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages du
sous-comité A du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Committee's Order of Reference

Ordre de renvoi du Comité

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SUB-COMMITTEE A OF THE
SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

Marceau

SOUS-COMITÉ A DU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: M. Jim Hawkes

Messieurs

Tobin—(4)

(Quorum 3)

Le greffier du Sous-Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, OCTOBER 9, 1980

(14)

[Text]

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Edmonton, Alberta at 2:50 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Hawkes and Marceau.

In attendance: Mr. Gerald S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the Alberta Hospital Association: Mrs. Jannice Moore, Director of Management Analysis and Planning Services. Ms. Brenda Laing, Information Officer, Alberta Association of Registered Nurses. From the Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA): Mr. J. R. McDougall, President; Mr. G. R. Gray, 1st Vice-President; Mr. L. L. Williams, Director of Career Development; and Mr. A. C. Murray, Executive Director and Registrar. From the Canadian Institute of Food Science and Technology (CIFST): Mr. F. M. Brinklund, Chairman. From the Alberta Research Council: Mr. H. W. Habgood, Special Assistant, Liaison with Universities. From Community Employment Services of Alberta: Mr. Stephen Crocker, Manager. From the Indian Association of Alberta: Mr. Keith Chiefmoon, Vice-President and Mr. Chris Nicolas.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3, 1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The Chairman and Mr. Marceau made statements.

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:46 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned until 7:45 o'clock p.m., this day.

EVENING SITTING

(15)

Sub-Committee A of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Edmonton, Alberta at 7:50 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Hawkes, presiding.

Members of the Sub-Committee present: Messrs. Hawkes and Marceau.

In attendance: Mr. Gerald S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the Alberta Association of Social Workers: Ms. Gayle James, President. From the Alberta Status of Women Action Committee: Ms. Dorothy Constable, Vice-President. From the Metis Association of Alberta: Mr. Sam Sinclair, President. From the Native Outreach Programme: Ms. Muriel Stanley-Venne, Executive Director.

The Sub-Committee resumed its hearings, pursuant to the Order of the Committee made on Wednesday, September 3,

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 9 OCTOBRE 1980

(14)

[Traduction]

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Edmonton, Alberta, à 14 h 50, sous la présidence de M. Hawkes (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Hawkes et Marceau.

Aussi présent: M. Gerald S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: De l'Alberta Hospital Association: M^{me} Jannice Moore, directeur du service de l'analyse de gestion et de la planification; M^{me} Brenda Laing, agent d'information, Alberta Association of Registered Nurses. De l'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA): M. J. R. McDougall, président; M. G. R. Gray, 1^{er} vice-président; M. L. L. Williams, directeur du développement des carrières; M. A. C. Murray, directeur exécutif et registraire. De l'Institut canadien de science et technologie alimentaire (ICSTA): M. F. M. Brinklund, président. Du Alberta Research Council: M. H. W. Habgood, adjoint spécial, Liaison avec les universités. De Community Employment Services of Alberta: M. Stephen Crocker, directeur. De l'Indian Association of Alberta: M. Keith Chiefmoon, vice-président; M. Chris Nicolas.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.)

Le président et M. Marceau font des déclarations.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 18 h 46, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 19 h 45.

SÉANCE DU SOIR

(15)

Le Sous-comité A du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Edmonton, Alberta, à 19 h 50, sous la présidence de M. Hawkes (président).

Membres du Sous-comité présents: MM. Hawkes et Marceau.

Aussi présent: M. Gerald S. Swartz, directeur de recherche.

Témoins: De l'Alberta Association of Social Workers: M^{me} Gayle James, président. De l'Alberta Status of Women Action Committee: M^{me} Dorothy Constable, vice-président. De la Metis Association of Alberta: M^{me} Sam Sinclair, président. Du Native Outreach Programme: M^{me} Muriel Stanley-Venne, directeur exécutif.

Le Sous-comité reprend ses séances conformément à l'ordre de renvoi du Comité du mercredi 3 septembre 1980. (Voir

1980. (See Issue No. 7 of the Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s).

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed that a document presented by the Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendix "EMPLA-3").

By unanimous consent, it was agreed that a document entitled—LONG RANGE PLAN—submitted by the Alberta Research Council, be filed with the Clerk of the Sub-Committee as an exhibit (Exhibit "C").

By unanimous consent, it was agreed that the following documents submitted by the Indian Association of Alberta be filed with the Clerk of the Sub-Committee as an exhibit (Exhibit "D"):

- a discussion paper entitled: An Economic Development Strategy for the Indians of Alberta;
- a draft discussion paper on Indian economic and employment development.

By unanimous consent, it was agreed that the following documents submitted by The Alberta Association of Social Workers be filed with the Clerk of the Sub-Committee as an exhibit (Exhibit "E"):

- the Association's presentation to Justice Emmett Hall, April 15, 1980;
- an article entitled "Factors affecting employment of welfare mothers" by Marlene Sonja Chrissinger;
- the following documents from the Health and Social Services Disciplines Committee:
 - the report, entitled: health and Social Service Manpower in Alberta, 1978,
 - correspondence relating to the report entitled: Health and Social Service Manpower in Alberta, 1979,
 - March 31, 1980 Survey of Major Employers of Health and Social Service Personnel;
- the following reports by the National Council of Welfare:
 - Beyond Services and Beyond Jobs (September 1974),
 - Jobs and Poverty (June 1977),
 - Working Together (August 1978),
 - Women and Poverty (October 1979);
- the YWCA pamphlet entitled "The Gap is Growing".

Fascicule n° 7 du procès-verbal et des témoignages du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu que le document présenté par l'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «EMPLA-3».)

Du consentement unanime, il est convenu qu'un document intitulé—PROGRAMME À LONG TERME—soumis par le Conseil de recherches de l'Alberta soit déposé auprès du greffier du Sous-comité comme pièce (Voir Pièce «C»).

Du consentement unanime, il est convenu que les documents suivants soumis par l'Association des Indiens de l'Alberta soient déposés auprès du greffier du Sous-comité comme pièce (Voir Pièce «D»).

- un document d'étude intitulé: An Economic Development Strategy for the Indians of Alberta (Une stratégie pour l'expansion économique des Indiens de l'Alberta);
- un projet de document d'étude sur le développement économique et l'amélioration des possibilités d'emploi pour les Indiens.

Du consentement unanime, il est convenu que les documents suivants soumis par l'Association des travailleurs sociaux de l'Alberta soient déposés auprès du greffier du Sous-comité comme pièce (Voir Pièce «E»).

- la présentation de l'Association à l'hon. juge Emmett Hall, le 15 avril 1980;
- un article intitulé «Factors affecting employment of welfare mothers» (Facteurs influant sur l'emploi des mères recevant des prestations de bien-être), présenté par Marlene Sonja Chrissinger;
- les documents suivants du Health and Social Services Disciplines Committee:
 - le rapport intitulé: Health and Social Service Manpower in Alberta, 1978,
 - correspondance pertinente au rapport intitulé: Health and Social Service Manpower in Alberta, 1979,
 - relevé du 31 mars 1980 des principaux employeurs de spécialistes des services sociaux et de santé;
- les rapports suivants préparés par le Conseil national du bien-être:
 - Beyond Services and Beyond Jobs (Par delà les services et les emplois) (septembre 1974),
 - Jobs and Poverty (Emplois et pauvreté) (juin 1977),
 - Working Together (Travail communautaire) (août 1978),
 - Women and Poverty (Les femmes et la pauvreté) (octobre 1979),
- la brochure de YWCA intitulée «The Gap is Growing». (L'écart va s'élargissant).

By unanimous consent, it was agreed that documents submitted by the Native Outreach Association be filed with the Clerk of the Sub-Committee as an exhibit (*Exhibit "F"*).

At 10:34 o'clock p.m., the Sub-Committee adjourned to the call of the Chair.

Du consentement unanime, il est convenu que les documents soumis par la Native Outreach Association soient déposés auprès du greffier du Sous-comité comme pièce (*Pièce «F»*).

A 22 h 34, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Sous-comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Sub-Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

• 1455

[Text]

The Chairman: Welcome to the House of Commons Special Committee on Employment Opportunities for the '80s. I apologize for the shift in location that has occurred. I am pleased that you have found your way to the MacDonald Hotel rather than the Four Seasons Hotel. We have a shuttle bus operating between the Four Seasons and this hotel. Feel free to take it when you are leaving if you would rather go over to that location, and we hope that people who show up at that location will find the shuttle bus and make it over here.

Because this is a special committee of the House of Commons it is conducted in the same manner, in the same fashion, as all House of Commons committees, and therefore there are some formal parts to our proceedings that help us create the kind of public record that we need.

Bienvenue au Comité spécial de la Chambre des communes portant sur les perspectives d'emploi dans les années 80.

All of the official meetings of the House of Commons and its committees are conducted in both of our official languages.

Toutes les assemblées officielles de la Chambre des communes et de ses comités se déroulent dans nos deux langues officielles.

You can listen in the language of your choice and you can use either French or English in presenting your briefs or responding to the questions of committee members.

Vous pouvez écouter dans la langue de votre choix. Vous pouvez parler dans la langue de votre choix quand vous présenterez votre mémoire ou quand vous répondrez aux questions des membres de ce Comité.

I am your chairman and I will be using English because it is the dominant language of this region and because I am obviously limited in my use of the second language.

Je suis votre président et je vais utiliser l'anglais parce que c'est la langue dominante dans cette région et parce que mes connaissances de la langue française sont limitées.

My name is Jim Hawkes. I am the member of Parliament for Calgary West. The other member of Parliament that is with us today is Gilles Marceau, from the riding of Jonquière, which is about seven miles from Chicoutimi. I think Chicoutimi is better known partly because it has a hockey team.

Mr. Marceau: Oh no, no.

The Chairman: Well, it is hockey, it has nothing to do with the calibre of citizen.

The task force itself has seven members. To enable the task force to visit as many communities as possible, we split into two subgroups. Gilles Marceau and I are vice-chairmen of the task force and we represent subgroup A and have a different travel schedule from subgroup B, which is chaired by Warren Allmand, a former minister of the Crown.

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Translation]*

Le président: Bienvenue au Comité spécial de la Chambre des communes sur les perspectives d'emplois pour les années 1980. Veuillez excuser le changement de locaux; je suis heureux de constater que vous n'avez pas eu de mal à trouver l'hôtel MacDonald qui remplace l'hôtel Four Seasons. Un autobus fait la navette entre le Four Seasons et le MacDonald. Il est à votre disposition à la fin des séances si vous préférez retourner à cet hôtel, et nous espérons que ceux qui y résident n'auront pas de mal à trouver l'autobus pour se rendre ici.

Étant donné que la présente session est un comité spécial de la Chambre des communes, elle sera dirigée de la même façon que tous les comités de la Chambre des communes et, par conséquent, des dispositions sont prévues pour nous permettre d'obtenir le type de dossier public dont nous avons besoin.

Welcome to the House of Commons Special Committee on Employment Opportunities for the '80s.

Toutes les assemblées officielles de la Chambre des communes et de ses comités se déroulent dans nos deux langues officielles.

All of the official meetings of the House of Commons and its committees are conducted in both of our official languages.

Vous pouvez écouter dans la langue de votre choix. Vous pouvez parler dans la langue de votre choix quand vous présenterez votre mémoire ou que vous répondrez aux questions des membres de ce comité.

You can listen in the language of your choice and you can use either French or English in presenting your briefs or responding to the questions of the committee members.

Je suis votre président et je vais utiliser l'anglais parce que c'est la langue dominante dans cette région et parce que mes connaissances de la langue française sont limitées.

I am your chairman and I will be using English because it is the dominant language of this region and because I am obviously limited in my use of the second language.

Je m'appelle Jim Hawkes, membre du Parlement pour la circonscription de Calgary Ouest. L'autre membre du Parlement présent aujourd'hui est Gilles Marceau, de la circonscription de Jonquière, à environ sept milles de Chicoutimi. Je crois que Chicoutimi est bien connue en partie à cause de son équipe de hockey.

M. Marceau: Mais non, mais non.

Le président: Eh bien, il s'agit du hockey; cela n'a rien à voir avec la personnalité des citoyens.

Le groupe d'étude lui-même comporte sept membres. Afin de lui permettre de visiter autant de communautés que possible, nous nous sommes divisés en deux sous-groupes. Gilles Marceau et moi-même sommes les vice-présidents du groupe d'étude et nous représentons le sous-groupe A, dont le programme de visite est différent de celui du sous-groupe B,

[Texte]

On the committee there are four government members from the Liberal Party, two Conservative members and one New Democratic Party member. The other people that you see at the table and the people all around the room, I will just take a minute to explain them and their function.

On my immediate left is a very critical person to our functioning, Miss Audrey O'Brien, who is the clerk of subgroup A of the task force. It is her job to supervise the staff and to deal with you, to make sure that the chairman has an agenda, knows who the witnesses are going to be and the sequence that is arranged, and she is also the person who receives any written brief or material that you want to officially lodge with the committee. It is her responsibility to see, then, that those written briefs are distributed to committee members and kept on file. It is also her responsibility to see that we get a complete written record of our proceedings. So if you have a written brief—perhaps you have only brought one copy and you would like committee members to have it in front of them while you talk to it—then the sooner you give Miss O'Brien a copy of that brief the better. She will attempt to get it duplicated before your testimony begins so that we can have that in front of us. In any event, any material that you want to lodge with the committee is lodged with her.

• 1500

On the right of Mr. Marceau and the left of Miss O'Brien are the three researchers travelling with us today, and on the far left is Mr. Murray Hardie, the executive director of the task force.

On my far right are the group of people who activate the microphones. The recording system is helpful in amplifying my voice so you can hear, but its primary function is that it is connected to a recorder. It is that recorder which is used to produce the verbatim transcript of committee proceedings, so anything you were to say to me from where you are now seated would not get recorded and therefore would not become a part of the public record. If you are to appear as a witness before us you will have to move up to the front table and sit in front of a microphone, and you will have to wait until the red light comes on before talking. Otherwise what you have to say will disappear into oblivion. If you wait until the red light comes on, then it will be recorded for posterity and it will live forever in the records of the House of Commons.

The people who translate for us are in the tent to my right. If you are reading a written brief it is important that you read somewhat more slowly than your normal speech pattern. It is a difficult job to do simultaneous translation and if you talk too rapidly, if you talk less than clearly, then the translation will suffer accordingly. So if you want to be comprehended and understood, then I urge you to speak slowly, not too slowly, but reasonably slowly and distinctly. That will assist us with the translation function.

I would like to do one other formal thing and that is to read to you the terms of reference of the task force. It was ordered that a Special Committee of the House of Commons be appointed to examine and report upon shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada in view of

[Traduction]

présidé par Warren Allmand, ancien ministre du gouvernement.

Dans le comité, il y a quatre membres du parti libéral, deux du parti conservateur et un du parti néo-démocrate. Je vais prendre une minute pour vous présenter les autres personnes à cette table et tout autour, et vous expliquez leur fonctions.

Immédiatement à ma gauche, il y a M^{lle} Audrey O'Brien, qui connaît très bien notre mode de fonctionnement, et qui est commise au sous-groupe A du groupe de travail. C'est elle qui est en charge du personnel et du public, qui voit à ce que le président ait l'ordre du jour, qui choisit les témoins et l'ordre dans lequel ils parleront, et c'est elle qui reçoit tout mémoire ou pièce que vous pouvez souhaiter déposer officiellement. C'est elle qui est responsable de voir à ce que les mémoires écrits soient distribués aux membres du Comité et classés dans les dossiers. Elle est également responsable des minutes complètes de nos débats. Donc, si vous avez un mémoire écrit à déposer, il se peut que vous n'en ayez qu'un seul exemplaire et que vous souhaitiez que les membres du Comité puissent le consulter alors que vous leur parlez; dans ce cas, il serait préférable que vous remettiez au plus tôt un exemplaire de ce mémoire à M^{lle} O'Brien. Elle pourra alors tenter de le faire copier avant votre témoignage. De toute façon, toute pièce que vous désirez déposer doit lui être remise.

Vous pouvez voir, à la droite de M. Marceau et à gauche de M^{lle} O'Brien, les trois chercheurs qui travaillent avec nous aujourd'hui et, à l'extrême gauche, M. Murray Hardie, administrateur délégué du groupe de travail.

À l'extrême droite, vous pouvez voir le personnel chargé du matériel audio. Le système d'enregistrement est très utile pour amplifier ma voix, mais sa principale fonction est de servir à la préparation des minutes écrites des débats du Comité. Donc, tout ce que vous pourriez me dire de votre siège ne serait pas enregistré et n'apparaîtrait pas dans les minutes. Si vous voulez témoigner devant le Comité, veuillez aller à la table en avant et vous asseoir en face d'un microphone; vous pourrez commencer à parler quand la lumière rouge s'allumera. Sinon, rien de ce que vous pourriez dire ne sera retenu. Quand la lumière rouge s'allumera, vos paroles seront enregistrées pour la postérité et seront conservées à perpétuité dans les archives de la Chambre des Communes.

Les interprètes sont dans le kiosque à ma droite. Si vous lisez un mémoire écrit, veuillez parler plus lentement que d'habitude, car la traduction simultanée est très difficile. Si vous parlez trop rapidement ou de façon confuse, la traduction en souffrira. Donc, si vous voulez être entendu et compris, veuillez parler distinctement et raisonnablement lentement, mais pas trop lentement tout de même. Ainsi, vous faciliterez le travail des interprètes.

Enfin, j'aimerais vous lire le mandat du groupe de travail. Le Comité spécial de la Chambre des communes a été créé pour étudier et préparer un rapport portant sur les carences d'occupations spécialisées et très spécialisées au Canada par rapport aux exigences du développement économique des

[Text]

economic development requirements of the 1980s and to recommend initiatives that the committee sees fit, to review existing federal policies and programs intended to deal with skill shorages and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists in this matter.

The committee internally and somewhat informally has defined critical skills as the existence of a job which cannot be filled because nobody with the skills is available to fill it and do it. That may be a somewhat nontechnical definition but it is a functional definition for what we believe to be our task.

This is a parliamentary task force and it reports to the Parliament of Canada. That is different from a governmental task force which reports to a minister. One of those differences that is important is that the report of this committee and all of its proceedings are public. They are filed in the Parliament of Canada in the House of Commons and so the final report will be available to you immediately upon publication in either official language.

We have been asked whether or not the recommendations which we arrive at will be carried out by the government. None of us can give you that guarantee, not even the government members. In that context, I think it might be helpful to say that if you are persuasive with me or with my colleague, then we can use the tools available to us in the House of Commons to continue to keep pressure on the government to implement the recommendations we arrive at. There can be no guarantees but we can indicate to you that one of the reasons for having a parliamentary task force as opposed to a government task force is that possibility of continuing pressure on the government to implement the kind of recommendations we arrive at.

• 1505

I am now going to take, with your indulgence, two or three minutes of your time, and if Mr. Marceau wants to too, then that is fine. On Thursday evening of last week, the Government of Canada announced the fact that they were tabling in the House of Commons a proposed act entitled Constitution Act, 1980. Since that time I have vowed as a member of the Parliament of Canada from this region of Canada to speak out on each and every public occasion as it became available to me about what I consider to be a dangerous process without precedent in Canadian history, but perhaps equally important, perhaps more important, a dangerous bill that will I believe change the nature of this country if it is allowed to pass in the present set of circumstances and in its present form.

It is my conviction that I have an obligation to encourage the people of Canada to acquire for themselves as quickly as they can a copy of that proposed Constitution Act, to struggle with it, because it is written in complex legal language, to struggle in the reading of it, to keep in mind not only what it does say but also what it does not say, the fact that it leaves in place current institutions such as the Senate in its present composition, the present appointment structure. It leaves in

[Translation]

années 80 et aussi pour recommander les mesures que le Comité juge appropriées, pour étudier les politiques et programmes actuels du gouvernement fédéral destinés à faire face à de telles carences, et enfin pour recueillir le point de vue des spécialistes des questions industrielles, de travail, de personnel volontaire, de ressources humaines et d'éducation.

Le Comité a défini les spécialisations critiques de façon non officielle, pour ses propres besoins, comme étant l'existence d'un poste qui ne peut être comblé parce qu'il n'y a personne d'assez compétent pour le prendre. Il peut s'agir là d'une définition peu scientifique mais elle est très utile aux fins de notre travail.

Le présent comité est un groupe de travail parlementaire qui doit présenter un rapport au Parlement du Canada. Ce n'est pas la même chose qu'un groupe de travail gouvernemental qui doit présenter un rapport à un ministre. L'une des différences les plus importantes est que le rapport du présent comité et tous ses débats sont publics. Ils sont déposés à la Chambre des communes du Parlement du Canada et ainsi, leur rapport final sera disponible dès qu'il sera publié dans l'une ou l'autre des langues officielles.

Il nous a été demandé si nos recommandations seraient appliquées par le gouvernement. Personne d'entre nous ne peut vous le garantir, pas même les membres du gouvernement. Donc, je crois utile de préciser ce si vous réussissez à me persuader ou à persuader mes collègues, nous pouvons alors utiliser les moyens mis à notre disposition à la Chambre des communes pour promouvoir auprès du gouvernement les recommandations que nous désirons voir appliquer. Rien ne peut être garanti, mais nous pouvons vous dire que l'une des raisons pour lesquelles un groupe de travail parlementaire a été choisi plutôt qu'un groupe de travail du gouvernement est la possibilité d'exercer une pression constante sur le gouvernement pour qu'il applique nos recommandations.

Permettez-moi de prendre encore deux ou trois minutes de votre temps; si M. Marceau désire faire de même ensuite, c'est très bien. Jeudi soir de la semaine dernière, le Gouvernement du Canada a annoncé la mise au programme à la Chambre des Communes d'un projet de loi intitulé Loi sur la Constitution, 1980. Depuis ce jour, à titre de membre du Parlement canadien de cette région du Canada, j'ai décidé d'utiliser chaque occasion qui me serait offerte de parler en public pour dénoncer ce que je considère comme un processus dangereux sans précédent dans l'histoire canadienne et, pis encore, un projet de loi dangereux qui, je crois, changera complètement ce pays s'il est approuvé sous sa forme actuelle et dans le contexte actuel.

Je crois fermement que j'ai l'obligation d'encourager le peuple du Canada à se procurer aussi rapidement que possible un exemplaire de ce projet de loi sur la Constitution pour l'étudier à fond, parce qu'il est écrit dans une langue juridique complexe, de façon à prendre note non seulement de ce qui y est écrit, mais également de ce qui n'y figure pas, c'est-à-dire des garanties qu'on laissera en place des institutions actuelles comme le Sénat dans leur composition actuelle et avec leur

[Texte]

place a very important institution, the Supreme Court of Canada, under the current arrangements, where all members of that court are appointed without public examination solely by the Prime Minister of Canada, by one human being. It is an act which transfers jurisdiction, which makes the constitution of Canada supreme over the legislatures of Canada. There may be benefits to Canadians in that process but there are also dangers and I would urge you to examine whether or not you feel that the dangers outweigh the benefits.

It is my personal conviction, and I will not take your time to detail the objections that I have to the present bill but I will take your time to urge you—many of you are here today representing other people—to encourage you in your groups and organizations to get yourself a copy of that constitution, the proposed constitution. It is not simple repatriation. It is a new set of arrangements and you will be faced with a considerable expenditure of public funds in the form of advertising designed to persuade you that all is well, that this is the correct thing to do. Those of us who are persuaded otherwise will use the tools that are available to us to try to get our message across that all is not well. It is a dangerous piece of business both in the way it is being handled and in the ultimate consequence if it is allowed to pass and become the constitution of Canada.

But we cannot fight that battle alone. We need other people who take the time and trouble to inform themselves and then take whatever action they deem necessary and desirable if they too are persuaded that it is in fact a bad piece of legislation.

My colleague on my right represents the government party on this task force and I will now turn the microphone over to him, if he would like to make a comment on a similar topic.

• 1510

M. Marceau: Merci, monsieur le président. Je voudrais dire d'abord que je suis très heureux de l'occasion qui m'est offerte de venir rencontrer la population de l'Alberta. Je partage les vues de mon collègue, M. Hawkes, sur l'objectif de notre Comité qui est d'essayer d'aider tous les Canadiens à trouver durant les années 80 un emploi à l'intérieur de leur pays, le Canada. Sur ce point, nous n'avons absolument aucune divergence de vues depuis que nous travaillons ensemble, c'est-à-dire depuis environ deux ou trois mois.

Cependant, comme vous le savez, ce n'est pas l'objectif de ce Comité de discuter de la constitution. Actuellement, à la Chambre des communes, tous les parlementaires peuvent exposer leur opinion; leur opinion est transmise à travers le pays puisque les débats sont télévisés. Ceux qui n'ont pas la télévision peuvent obtenir sur demande le *Hansard* qui contient les propos de tous les députés. Il y aura également un comité parlementaire qui sera créé la semaine prochaine, ou bientôt, où siègeront 15 députés et 10 sénateurs et nous aurons l'occasion de parler de ce sujet.

I will simply say that I do not agree with Mr. Hawkes on this very subject of the constitution. If we could be blamed because we do not understand the western people, I could

[Traduction]

structure actuelle de nomination des membres. Ce projet de loi ne touche pas à une institution très importante, la Cour suprême du Canada, dont tous les membres, selon les dispositions actuelles, sont nommés sans recours public par le seul Premier ministre du Canada, c'est-à-dire par une seule personne. Il s'agit d'une loi qui est en fait un transfert de juridiction, et qui assure la suprématie de la Constitution du Canada sur les autres législatures canadiennes. Ce processus peut comporter des avantages pour les Canadiens, mais il présente aussi des dangers et je vous exhorte à bien regarder pour voir si les dangers n'annuleraient pas les avantages.

Je ne prendrai pas le temps de présenter en détail mes objections au présent projet de loi, mais néanmoins, je vous engage, vous qui dans de nombreux cas représentez d'autres personnes, à obtenir un exemplaire de ce projet de constitution, tant pour vous que pour les organismes que vous représentez. Il ne s'agit pas d'un rapatriement pur et simple. Il s'agit d'un nouvel ensemble de dispositions et vous aurez à faire face à une importante campagne publicitaire payée à même les fonds publics, destinée à vous persuader que c'est très bien ainsi, que c'est une bonne chose à faire. Ceux d'entre nous qui ne sont pas de cet avis utiliseront les moyens mis à leur disposition pour essayer de dire aux gens que tout n'est pas aussi beau. Il s'agit d'une affaire dangereuse, tant à cause de la façon dont elle est menée qu'à cause de ses conséquences ultimes, si elle devait être approuvée et devenir la Constitution du Canada.

Mais nous ne pouvons livrer cette bataille seuls. Nous avons besoin des services d'autres personnes qui sont prêtes à prendre le temps et le soin de s'informer, puis d'agir selon les besoins si elles sont persuadées qu'il s'agit d'un mauvais projet de loi.

Mon collègue à droite représente le parti gouvernemental dans le présent groupe de travail et je vais maintenant lui céder le micro, s'il a des commentaires à faire à ce sujet.

Mr. Marceau: Thank you, Mister Chairman. I would like to say first that I welcome this opportunity to meet the people of Alberta. I agree with my colleague, Mr. Hawkes, on our goal within this Committee, which is to try and help Canadians to find jobs, in the 80's, in their own country, Canada. On this we are in absolute agreement since we have been working together, that is for about two or three months now.

However, as you know, our mandate here is not to discuss constitutional matters. Presently, all parliamentarians can express matters. Presently all parliamentarians can express their views in the House of Commons, and their opinion can reach all Canadians as all proceedings are telecast. And those who do not have television can obtain, on request, the *Hansard* which contains all the proceedings of the House. Furthermore, a parliamentary committee will be formed next week or in the short future, where 15 parliament members and 10 senators will discuss constitution.

Je dirai simplement que je ne suis pas d'accord avec M. Hawkes sur la question précise de la constitution. On peut nous reprocher de ne pas comprendre les habitants de l'Ouest,

[Text]

probably say that maybe western people do not understand the people from Quebec. So, you know, there are both sides. Since we have said to the people of Quebec a few months ago, "You will have to vote no because we will make some change in the constitution." We have no choice.

I agree with Jim that this is not perfect. I do not pretend that the proposal will solve all the problems. But I would like to say very simply that this is a start, and as parliamentarians we will have to make compromises, because we have in our hands the future of our country. If I am here, it is because I want to speak to you, I want to have your comments, and I am sure that if we do not share the same opinions on the constitutional matter, we are both Canadians and we want the rights of everybody respected across Canada. You could be sure that if we express different opinions today, I am sure that we will work together in order to find a solution, and the proposals perhaps will be amended if we realize that it is in the interest of the people of our country.

You have to understand that, as a Quebecer, I have a responsibility to do something, because we have promised that. I agree with Jim that we need some changes in the Supreme Court. We tried to make some at the last conference but it was not possible. That does not mean we do not agree with some change. I am sure for the Senate, for the Supreme Court, great changes are needed. But I am realistic. If we had shared the same opinion we would have been in the same party, and we are not. But we are still friends, we are still Canadians, and I am sure that Jim and I will work very hard to go above and over politics to find a solution in the rest of our people, the Canadians. Merci.

• 1515

The Chairman: Thank you, Gilles, and I think quite eloquently, in a second language, Gilles has expressed a kind of feeling that exists amongst back-bench parliamentarians. We do care and we do our best to try to make the situation better.

I just keep my fingers crossed, Gilles, that we are not the pawns in a power struggle amongst those people who maybe do not have the time to come to other regions and sit down in forums like this and really learn and really understand. I would like to encourage our witnesses today to be as forthcoming as possible. Gilles does tend to ask some penetrating questions, he does have a sincere desire to better comprehend this region, and I think the converse is also true. I have spent quite a bit of time in Quebec in the last year trying to understand that region. If more of us work in that fashion perhaps we can resolve it before it is too late.

The witnesses that we have scheduled for this afternoon are in the following sequence: Mrs. Jan Moore, for the Alberta Hospital Association; Dr. Williams and Dr. Milroy, from the Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists; Mr. Brinklund, the Canadian Institute of Food

[Translation]

mais je pourrais dire que les Canadiens de l'Ouest ne comprennent peut-être pas les Québécois. Comme vous le savez, il y a deux côtés à la médaille. Nous n'avons plus de choix, car, il y a quelques mois, nous avons dit aux Québécois: "Votez non, parce que nous allons apporter des changements à la constitution." Nous n'avons pas le choix.

Je conviens avec Jim que le régime n'est pas parfait. Je ne prétends pas que notre proposition résoudra tous les problèmes, mais je voudrais tout simplement dire que c'est un début et que, comme parlementaires, il nous faudra en arriver à des compromis, car l'avenir de notre pays dépend de nous. Je suis ici parce que je veux vous parler. Je veux avoir vos commentaires. Et je suis sûr que, même si nous ne partageons pas la même opinion sur la constitution, nous somme quand même tous les deux des Canadiens qui favorisons le respect mutuel entre tous les Canadiens. Soyez assurés que même si nous ne partageons pas les mêmes vues aujourd'hui, nous n'en continuerons pas moins d'unir nos efforts afin de trouver une solution. Les propositions du gouvernement seront peut-être modifiées si nous nous rendons compte que c'est dans l'intérêt des Canadiens.

En tant que Québécois, j'ai la responsabilité d'agir, car nous en avons fait la promesse. Je suis d'accord avec Jim qu'il faut modifier la composition de la Cour suprême. Nous avons essayé d'apporter des changements en ce sens au cours de la dernière conférences, mais cela n'a pas été possible. Cela ne signifie pas que nous rejetons toute proposition de changement. Je suis sûr que de grands changements sont nécessaires au Sénat et à la Cour suprême. Mais je suis réaliste. Si nous étions du même avis, nous serions du même parti. Et ce n'est pas le cas. Mais nous sommes quand même des amis, nous sommes quand même des Canadiens, et je suis certain que Jim et moi ferons tout notre possible pour dépasser la politique afin de trouver une solution pour nos concitoyens, les Canadiens. Thank you.

Le président: Merci Gilles. De manière très éloquente dans sa langue seconde, Gilles a exprimé une sorte de sentiment que partagent les députés de l'arrière-ban. Nous ne prenons pas cette question à la légère et nous faisons tout notre possible pour essayer d'améliorer la situation.

J'espère seulement, Gilles, que nous ne sommes pas les pions dans un affrontement entre ceux qui n'ont pas le temps d'aller dans d'autres régions par le biais de forums comme celui-ci et de réellement apprendre et comprendre les opinions de leurs concitoyens. J'aimerais encourager nos témoins aujourd'hui à se manifester le plus possible. Gilles est vraiment perspicace; il désire sincèrement mieux comprendre cette région, et je pense que l'inverse est également vrai pour moi. J'ai passé beaucoup de temps l'an dernier au Québec pour essayer de comprendre ses habitants. Si d'autres suivent notre exemple, nous pourrions peut-être résoudre nos problèmes avant qu'il ne soit trop tard.

Les témoignages prévus pour cet après-midi seront entendus dans l'ordre suivant: M^{me} Jan Moore, de l'Alberta Hospital Association, les D^r Williams et Milroy, de l'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists, M. Brinklund, de l'Institut canadien de science et de technologie ali-

[Texte]

Science and Technology; Mr. Habgood, from the Alberta Research Council; and then Mr. Crocker, number 5.

If there is anybody else in the audience who at this time would like to be a witness before our committee, could you indicate that to any of the staff people and get the information to Ms O'Brien.

I would like to call Jan Moore forward to the witness table.

Mrs. Moore, once your light is on, could you begin by stating your name and then the correct title for the association that you represent. Then give us some indication of whether you have a written brief which you are submitting or whether you just have some notes and are going to talk to us. Our general pattern is to allow you to make your presentation in your own fashion and then, with your indulgence, we hope you will take some questions that would help us clarify it, perhaps.

One other thing I think is important. There are eight known witnessing groups for today, so we will try to keep to a timetable that gives each of the witnesses something in the order of one half hour; that would be the time for presentation and questions. If witnesses could adjust their presentations to that format it would be helpful.

Mrs. Jan Moore (Alberta Hospital Association): I have a very short verbal brief today. The timing of this particular hearing is such that if it had been one month later I would have a large written presentation.

The Chairman: This is a good time to make the point that our mandate expires December 19, which means that, in the absence of an extension, we will have to begin writing the final report around December 1. So, if you have further information prior to that date, we would appreciate receiving it if you feel it is relevant. That is true for any witness. Please send us whatever you have that might help us to fulfil our mandate.

Mrs. Moore: Thank you. That will be to you before that date.

The Alberta Hospital Association has had a growing concern regarding the shortages of trained manpower, particularly in the hospital sector. The association has been conducting a quarterly survey to monitor vacancy rates and has found that they have been increasing in a number of areas requiring specialized skills. As of June 30 this year the vacancy rate was above 10 per cent for registered nurses, electrocardiograph technicians, respiratory technicians, nuclear medicine technologists, medical dictatypists, occupational therapists and physiotherapists. I might add that the vacancy rate for registered nurses in particular has increased to that 10 per cent figure from 5 per cent three months earlier, so there is a trend to increasing vacancies.

• 1520

In April of this year the association board commissioned a major study which will be examining factors relating to recruitment and retention of nurses. The major objectives of the study are to determine and document the extent of the

[Traduction]

mentaire, M. Habgood, de l'Alberta Research Council et enfin M. Crocker, le cinquième témoin.

Quiconque voudrait se faire entendre par notre comité peut l'indiquer à n'importe quel membre du personnel et en informer M^{lle} O'Brien.

J'aimerais inviter Jan Moore à la table des témoins.

M^{me} Moore, une fois que votre voyant sera allumé, veuillez commencer en donnant votre nom ainsi que le titre exact de l'association que vous représentez. Ensuite, vous pourrez nous indiquer si vous allez nous présenter un mémoire écrit ou témoigner verbalement à l'aide de quelques notes. Généralement, nous laissons le choix des moyens au témoin. Ensuite, nous espérons que vous pourrez répondre à certaines questions afin de nous aider à clarifier votre point de vue.

Je pense qu'il importe de souligner autre chose. L'ordre du jour prévoit l'audition de huit groupes de témoins pour aujourd'hui. Nous allons donc tenter de respecter un horaire permettant à chacun des témoins de s'exprimer pendant environ une demi-heure, comprenant la période des questions. Nous serions reconnaissants aux témoins d'adapter leur présentation en conséquence.

Mme Jan Moore (Alberta Hospital Association): Je présente un témoignage verbal très bref aujourd'hui. Si cette audience avait eu lieu un mois plus tard, j'aurais pu présenter un mémoire écrit étoffé.

Le président: C'est l'occasion de souligner que notre mandat se termine le 19 décembre, ce qui signifie que faute d'une prolongation, il nous faudra commencer la rédaction de notre rapport définitif vers le 1^{er} décembre. Par conséquent, si vous voulez nous communiquer d'autres renseignements qui vous semblent pertinents avant cette date, nous aimerions en prendre connaissance. Cela vaut également pour tous les autres témoins. Veuillez nous faire parvenir tout document qui pourrait nous aider à remplir notre mandat.

Mme Moore: Merci. Vous recevrez notre mémoire avant cette date.

L'Alberta Hospital Association s'inquiète de plus en plus des pénuries de main-d'œuvre, en particulier dans le secteur hospitalier. Notre association exécute une étude trimestrielle des taux de vacance; nous avons déterminé que ce taux augmente dans certains domaines nécessitant des compétences spécialisées. Le 30 juin de cette année, le taux de vacance dépassait 10% chez les infirmières autorisées, les techniciens en électrocardiographie, les inhalothérapeutes, les techniciens en médecine nucléaire, les dactylo-dictaphonistes médicales, les ergothérapeutes et les physiothérapeutes. Je pourrais ajouter que dans le cas des infirmières autorisées, ce taux était passé de 5 à 10 p. 100 trois mois plus tôt. Cette tendance est donc à la hausse dans ce cas.

En avril, le Conseil de l'Association a commandé une importante étude visant à déterminer les facteurs influant sur le recrutement et l'emploi des infirmières. Les grands objectifs de cette étude sont de déterminer l'ampleur du problème de

[Text]

nursing manpower problem in Alberta and to analyze the issues involved in it.

I would like to take a minute to tell you what the major parts of the study involve. There are a number of surveys, which include, first of all, a questionnaire which was sent to a random sample of registered nurses employed in hospitals and nursing homes in Alberta. This survey asks questions relating to job satisfaction factors. A similar questionnaire has also been sent to registered psychiatric nurses and to registered nursing assistants.

Second, a survey was sent to employers, that is, hospitals and nursing homes, to identify details of vacancies, hard to fill positions, credentials required for specialized areas and employers' perceptions of job satisfaction factors.

Thirdly, a survey was sent to educational institutions for nurses to obtain up to date details on numbers of applicants and graduates, future class sizes and future plans for additional programs.

Fourth, an exit questionnaire was distributed, with the co-operation of hospitals and nursing homes, to nursing personnel who were leaving facilities. This survey asks for detailed reasons for the change of positions and is an attempt to assist in identifying factors that are critical to retention of nurses.

Fifth, a survey was sent to as many inactive nurses as we could identify to obtain information regarding why they are not working in their chosen profession and what factors, if any would influence them to return.

Finally, a survey of high school students is under way, or will be under way shortly, and this is an attempt to determine factors that are critical in determining what career to pursue. This is intended to offer some insights in the area of initial entry into the nursing profession.

The analysis of all of these surveys and related work is presently under way and a report is expected to be presented to the Alberta Hospital Association board early in November. As soon as that report is released we will send a copy of it to this committee.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much. That is very concise, very brief. Quite often we have very lengthy presentations. I will turn the questioning over to Gilles to start.

M. Marceau: Je vous remercie, madame pour votre mémoire. Vous constatez une situation et vous en venez à la conclusion qu'il y a une pénurie. Est-ce que selon vous cette pénurie est attribuable aux services de la main-d'œuvre, à la formation en général? En d'autres mots, notre travail consiste à nous renseigner, à savoir si le système dans lequel nous vivons est responsable de cette pénurie-là et ce que l'on peut faire pour y remédier. Pouvez-vous identifier les problèmes? Et avez-vous des suggestions à nous faire?

Mrs. Moore: I wish I had an answer right now. I think that by the time we have completed the study that is under way we

[Translation]

l'emploi des infirmières en Alberta et d'en analyser les causes et les aspects.

J'aimerais vous exposer brièvement les grandes parties de cette étude. Celle-ci comprend un certain nombre d'enquêtes, tout d'abord un questionnaire qui a été envoyé au hasard à des infirmières autorisées travaillant dans des hôpitaux et des maisons de repos en Alberta afin de savoir si elles sont satisfaites de leur emploi. Un questionnaire semblable a également été envoyé à des infirmières psychiatriques et à des aide-infirmières autorisées.

Ensuite, un questionnaire a été envoyé aux employeurs, c'est-à-dire les hôpitaux et les maisons de repos, afin d'obtenir des renseignements sur les postes vacants, les postes difficiles à pourvoir, les études nécessaires à l'obtention d'emplois spécialisés et leur perception des facteurs de satisfaction au travail.

Troisièmement, nous avons fait enquête auprès des établissements de formation du personnel infirmier afin d'obtenir les statistiques les plus actuelles sur le nombre de candidats et de diplômés et le nombre d'étudiants prévu par classe et des prévisions pour des programmes supplémentaires.

Quatrièmement, un questionnaire de cessation d'emploi a été distribué au personnel infirmier quittant les hôpitaux et les maisons de repos, avec la collaboration des autorités de ces établissements. Ce questionnaire permet de connaître les raisons des changements d'emploi et constitue une tentative pour déterminer les facteurs critiques influant sur la rétention du personnel infirmier.

Cinquièmement, un autre questionnaire a été envoyé au plus grand nombre possible d'infirmières qui ne pratiquaient par leur profession afin de connaître les raisons qui les motivent et quels facteurs, s'il en est, pourraient les convaincre de le faire.

Enfin, une enquête est menée, ou sera menée bientôt, auprès des élèves du secondaire afin de connaître les facteurs qui influent sur leur choix de carrière. Cela nous permettra d'avoir un aperçu des raisons qui motivent les élèves à choisir cette profession.

L'analyse des résultats de toutes ces enquêtes, et tous les travaux connexes, sont en cours et un rapport devrait être présenté au Conseil de l'Alberta Hospital Association au début de novembre. Dès que ce rapport paraîtra, nous vous en enverrons un exemplaire.

Merci.

Le président: Merci beaucoup. Votre témoignage a été très concis et très bref, ce qui n'est souvent pas le cas. Je vais demander à Gilles de commencer.

Mr. Marceau: Thank you, Madam, for your brief. You have studied a certain situation and came to the conclusion that there is a shortage. Do you believe that this shortage is due to problems with the manpower services, with the training in general? In other words, we are here to find out if this shortage of personnel is caused by faults in the present system and what we can do to solve the problem. Can you identify problem areas? Do you have any suggestions?

Mme Moore: J'aimerais pouvoir vous répondre immédiatement. Je pense que quand nos études seront terminées, nous

[Texte]

should have a number of suggestions, or certainly we will have identified critical areas.

Mr. Marceau: What is your personal feeling?

• 1525

Mrs. Moore: My personal feeling is that all of the factors that you have mentioned are related to the issue. I think there are factors in regard to the numbers of people that are going into the nursing profession, the number, particularly, of alternative positions that are available to women, and nursing has tended to be a female profession. So that there are decreasing numbers of applicants. I believe there are also factors relating to the process of how nursing is carried out, to administrative factors, and similar kinds of things. I cannot be more specific than that. I would be presuming on the data that I have almost in front of me.

M. Marceau: Est-ce que cette pénurie a un rapport avec les budgets des hôpitaux ou avec les politiques provinciales? En d'autres mots, pensez-vous que moins de gens s'orientent vers la profession d'infirmière parce que les budgets des institutions sont insuffisants?

Mrs. Moore: I would be giving only my personal opinion, and not ...

Mr. Marceau: Yes.

Mrs. Moore: ... and not speaking on behalf of the association at this point. I believe that more money in the area of training nurses, more money available to nurses who wish to go back, for instance for refresher courses or for specialized areas, would be of assistance.

M. Marceau: Combien y a-t-il d'infirmières en Alberta actuellement?

Mrs. Moore: I am not sure I can give you an absolute answer on that. I believe somebody from the AARN is here who might be able to ...

Mr. Marceau: Around.

Mrs. Moore: I believe it is in the neighborhood of 14,000. It is 15,500.

M. Marceau: Cette pénurie existe-t-elle à travers toute la province ou seulement dans certains petits endroits? Pouvez-vous préciser s'il s'agit d'une pénurie générale ou si ce ne serait pas seulement dans certains secteurs de la province?

Mrs. Moore: It is generalized throughout the province.

M. Marceau: Pensez-vous que le travail lui-même et la difficulté aujourd'hui de devenir infirmière peuvent avoir un rapport justement avec cette pénurie-là? Êtes-vous d'avis que les gens s'orientent plutôt vers d'autres professions ou d'autres métiers, peut-être aussi rémunérateurs ou plus même, et qui demandent moins d'efforts?

Mrs. Moore: I expect you are right. Nursing is something that requires 24 hours a day coverage, and that is certainly one of the areas that obviously makes it less attractive to some people.

[Traduction]

pourrions faire un certain nombre de suggestions ou, au moins, nous aurons identifié les aspects de la question qui font problème.

M. Marceau: Quelles sont vos impressions?

Mme Moore: Pour moi, tous les facteurs que vous avez mentionnés se rattachent à cette question. Je pense que certains facteurs jouent par rapport au nombre de personnes qui choisissent la profession d'infirmière—le nombre, notamment, des autres emplois auxquels les femmes ont accès—et cette profession a eu tendance à attirer surtout les femmes. C'est pourquoi je crois que si le nombre de candidates baisse, cela est dû en partie à la façon dont la profession est exercée, à des facteurs administratifs et à d'autres du même ordre. Je ne saurais être plus précise que cela. Je pourrais me baser sur les données que j'ai presque sous les yeux.

Mr. Marceau: Does that shortage have anything to do with the hospitals' budgets or with provincial policies? In other words, do you think less people go into nursing because institutions do not have enough funds?

Mme Moore: Je ne pourrais donner que mon opinion personnelle, et non ...

M. Marceau: Oui.

Mme Moore: ... et non le point de vue de l'association présentement. Je crois qu'il serait très utile d'avoir plus d'argent pour former des infirmières et pour offrir des cours de recyclage ou de spécialisation à celles qui désirent revenir à la profession.

Mr. Marceau: What is the number of nurses in Alberta presently?

Mme Moore: Je ne suis pas sûre de pouvoir vous répondre de façon très précise à ce sujet. Je crois que quelqu'un de l'AARN qui est ici pourrait ...

M. Marceau: Approximativement.

Mme Moore: Je crois que c'est de l'ordre de 14,000. Le nombre est de 15,500.

Mr. Marceau: Does that shortage exist throughout the province or only locally? Can you specify if the shortage is generalized or if only certain sectors of the province are affected?

Mme Moore: Il s'agit en effet d'une pénurie générale dans toute la province.

Mr. Marceau: Do you think that the work itself and the difficulty today in qualifying as a nurse could be related to that shortage? Do you believe that people take up other careers or occupations that are as remunerative or even more and less demanding?

Mme Moore: Je crois que vous avez raison. Les soins infirmiers sont nécessaires 24 heures par jour, et c'est sûrement l'un des aspects qui rendent la profession moins attirante pour certaines personnes.

[Text]

M. Marceau: Pensez-vous qu'il y a un conflit entre les femmes qui veulent élever une famille, continuer à avoir des enfants et qui aimeraient pratiquer la profession de garde-malade? Et je voudrais ajouter: est-ce que la plupart des gardes-malades sont à temps plein ou à temps partiel?

Mrs. Moore: I believe there is about a 60-40 split on full time, part time. As to whether or not married nurses, or nurses with families, have more difficulties, there will be some definite documentation of that in the study that we will submit to you, but I do not have detailed figures complete on that right now.

• 1530

M. Marceau: Est-ce que le gouvernement fédéral participe à la formation des infirmières ou si, comme au Québec, c'est uniquement organisé par le gouvernement provincial?

Mrs. Moore: It is a provincial jurisdiction.

Mr. Marceau: It is, is it? Croyez-vous que les statistiques dont vous disposez sur les emplois disponibles à travers le Canada et dans chacune des provinces sont suffisantes? Et je voudrais également vous demander si la même pénurie existe au niveau des aides-infirmières?

Mrs. Moore: To your first question, the study that we are conducting is limited to the Province of Alberta.

Mr. Marceau: Oh, yes.

Mrs. Moore: I do believe that similar studies should definitely be conducted across the country, because from our data there certainly seem to be other provinces that are experiencing similar problems.

With regard to registered nursing assistants, I will just take a minute to look it up here.

Mr. Marceau: Have you the same problem with the aides that you have with the nurses?

Mrs. Moore: I am just checking. There are some shortages in that area, but they are not as significant. In June the vacancy rate for registered nurses was 10 per cent and for registered nursing assistants it was 5 per cent.

Mr. Marceau: Thank you, madam.

The Chairman: I have a few questions for you.

I think the population of Alberta is expanding at a rather rapid rate but not in the order of 10 per cent, so I would assume that a portion of this shortfall is due to the increasing number of positions. In other words, do you have any sense of how many new nursing positions were created in this province in the last year, and do you have any forecast as to the required number of health care professionals, rather than just nurses, that are required in the decade ahead of us? Do you have that?

Mrs. Moore: I do not have the figures with me. We will be looking at the trend in demand for nursing positions. The study that I am involved with, and that the association is involved with, does relate specifically to RNs and RNAs,

[Translation]

Mr. Marceau: Do you think that women who want to raise a family, have more children and still work as a nurse face a difficult road ahead? And I would like to add: do the majority of nurses work full time or part time?

Mme Moore: Je crois que le rapport temps plein/temps partiel est d'environ 60/40. Quant à savoir si les infirmières mariées ou celles qui élèvent des enfants éprouvent plus de difficultés que les autres, l'étude que nous vous présenterons renfermera des données précises sur le sujet. Pour le moment toutefois, je ne possède pas tous les détails sur la question.

Mr. Marceau: Is the federal government participating in the training of nurses or, as in Quebec, is it considered a provincial jurisdiction?

Mme Moore: Il s'agit d'une juridiction provinciale.

M. Marceau: C'est exact, n'est-ce pas? Do you think that the statistics you have on job opportunities throughout Canada and in each province are sufficient? And I would like also to ask you if there is a similar shortage of nursing assistants?

Mme Moore: En ce qui concerne votre première question, l'étude que nous effectuons présentement se limite à la province de l'Alberta.

M. Marceau: Ah oui.

Mme Moore: Je crois que des études semblables devraient sûrement être menées dans le pays tout entier, car nos données indiquent que d'autres provinces connaissent les mêmes problèmes.

En ce qui concerne les aides-infirmières autorisées, je vais prendre un instant pour consulter ce que j'ai ici.

M. Marceau: Le secteur des aides connaît-il les mêmes problèmes que celui des infirmières?

Mme Moore: Je vérifie cela en ce moment. Il existe des pénuries dans ce secteur, mais elles ne sont pas aussi importantes. En juin, la proportion de postes à combler était de 10 p. cent pour les infirmières autorisées, et de 5 p. cent pour les aides-infirmières autorisées.

M. Marceau: Merci, Madame.

Le président: Je désirerais vous poser quelques questions.

Je crois que la population de l'Alberta croît plutôt rapidement, mais comme cette augmentation n'est pas de l'ordre de 10 p. cent, je suppose qu'une partie de la pénurie est due à la croissance du nombre de postes. En d'autres termes, avez-vous une idée du nombre de nouveaux postes dans le domaine infirmier qui ont été créés dans cette province l'année dernière, et pouvez-vous avancer des prévisions quant au nombre de spécialistes de la santé, et non pas seulement d'infirmières, dont les services seront requis au cours de la prochaine décennie? Avez-vous ces données?

Mme Moore: Je n'ai pas les données sous la main. Nous examinons la tendance de la demande quant aux postes d'infirmières. L'étude à laquelle je participe ainsi que l'association, traite spécifiquement des infirmières autorisées et des aides-

[Texte]

registered nursing assistants. I do not have detailed data available on other medical-related or para-professional groups other than the quarterly survey that the association conducts, which has indicated that there have been certain areas, as I mentioned at the very beginning, which do have high vacancy rates.

The Chairman: Okay, but is it clear to your association that the vacancy rate is not simply the result of new positions, it is the fact that just generally it is declining beyond . . .

Mrs. Moore: I think there are a number of complex factors involved, and we have not sorted it out totally. I am sure population is one of them. I am not sure whether it is the only one.

The Chairman: Can I just test a couple of solutions on you?

There has been some testimony from other professional groups that to solve the shortfall will require a change in immigration, that the only way in the short term some of the demand for highly qualified personnel can be met is to open up immigration quotas in selected professional groups. Would you see that as a remedy for the health care situation in Alberta?

Mrs. Moore: Perhaps partially. I do not know about professions other than nursing. I know that with nursing there are certain areas in which bringing in people from outside of the country is, as I say, a partial answer. There are certain areas in which they are not qualified that are required, and they have to pick up those areas in order to qualify for registration.

• 1535

The Chairman: Okay. We have had other testimony to the effect that there are labour surpluses in other parts of the country, but that people face some pretty severe economic consequences if they move. Buying a house in the City of Edmonton or in the City of Calgary is very, very expensive relative to perhaps what their home is worth in another part of Canada.

Will you have information on that mobility aspect of the nursing profession, whether or not there are people who would like to come to Alberta but cannot face the economic loss that that would entail and therefore stay where they are even though there is a labour surplus there, there are more trained nurses than that community can use?

Mrs. Moore: We have not asked that specific question and obviously we have not asked people in other provinces whether or not that is a problem. We will have data available on the length of time that the nurses we have surveyed have been in Alberta and what factors it was that caused them to come. I do not know, that may be a very partial answer to your question.

[Traduction]

infirmières autorisées. Je n'ai pas de données détaillées sur les autres groupes de spécialistes paramédicaux ou de paraprofessionnels autres que celles fournies par le relevé trimestriel effectué par l'association. Ces données indiquent une proportion élevée de postes à combler dans certains secteurs, comme je l'ai mentionné au tout début.

Le président: D'accord, mais votre association est-elle consciente que la proportion de postes à combler n'est pas simplement le résultat de la création de nouveaux postes. Il s'agit plutôt d'une diminution générale au-delà . . .

Mme Moore: Je crois que nous sommes en présence d'un certain nombre de facteurs complexes, que nous n'avons pas réussi à démêler complètement. Je suis certaine que l'élément population en est un. Je ne suis pas sûre s'il soit le seul.

Le président: Puis-je vous proposer quelques solutions?

D'autres groupes de spécialistes ont indiqué, lors de leur témoignage, qu'un changement dans le secteur de l'immigration s'imposait pour pallier la pénurie. La seule façon à court terme de répondre à la demande en personnel hautement qualifié consiste à relever les contingents d'immigration pour certains groupes de professionnels. Considéreriez-vous cela comme une solution au problème de la profession infirmière en Alberta?

Mme Moore: Peut-être partiellement. Je ne connais pas la situation en ce qui concerne les autres professions. Je sais qu'en ce qui concerne la profession infirmière, il existe certains domaines pour lesquels l'apport des étrangers constitue, comme je le disais, une solution partielle. On exige certains domaines pour lesquels ils ne sont pas compétents, et ils doivent se perfectionner dans ces domaines s'ils veulent être admissibles.

Le président: D'accord. Nous avons entendu d'autres témoignages indiquant qu'il existe des surplus de main-d'œuvre dans certaines régions du pays, mais que les gens font face à de graves inconvénients économiques s'ils se déplacent. Par exemple, l'achat d'une maison à Edmonton ou à Calgary est très onéreux relativement à la valeur possible des propriétés dans une autre région du Canada.

Pourriez-vous nous fournir des renseignements sur cet aspect mobilité de la profession infirmière, qu'il s'agisse ou non de personnes qui aimeraient venir en Alberta mais qui ne peuvent faire face aux pertes économiques que ce déplacement entraînerait et qui, pour cette raison, demeurent là où elles sont même s'il existe un excédent de main-d'œuvre à cet endroit, c'est-à-dire plus d'infirmières qualifiées que la communauté peut en absorber?

Mme Moore: Nous n'avons pas posé précisément cette question et, évidemment, nous n'avons pas demandé aux personnes dans les autres provinces si, oui ou non, cela pose un problème. Nous disposerons de données sur la durée du séjour en Alberta des infirmières que nous avons interrogées, et sur les facteurs qui ont motivé leur venue dans cette province. Il se peut toutefois que cette réponse ne vous satisfasse pas entièrement.

[Text]

The Chairman: You mentioned that one of the possibilities for increasing the supply of nurses in Alberta related to more training, and I think you mentioned the training for specialties. I am wondering if you consider the present training opportunities for women who have been out of the field of nursing for the time required, perhaps, to raise a family, whether there is a re-entry training process that you consider adequate or whether you consider present process inadequate, or how might that be improved?

I suspect there are a lot of nurses trained a long time ago that are out there living in Alberta and are not now nursing but maybe have reached the stage of life where they might like to come back. I am wondering what light you could shed on that. How could we attract those kinds of people back into the profession?

Mrs. Moore: Again, I have a very preliminary answer and this question will be dealt with quite extensively in our report. Definitely there appears to be a shortage of refresher courses available in specific geographical areas. That is, they are fairly readily available in major urban centres but if a nurse lives in a small rural community and has a family it is very difficult for her to have access to the kind of course she requires to bring her registration back up to date.

The Chairman: Is the kind of course that is required amenable to the utilization of television, for instance, like a remote teaching technique, or is it a kind of hands-on situation where you really have to have the instructor and the situation available? Is it basically text book learning or is it . . .

Mrs. Moore: I am not sufficiently qualified, I do not think, to answer that properly. I believe there is a fairly strong clinical component where there would need to be hands-on experience in some kind of institutional setting.

The Chairman: Is there any support system available to the women that live in a small community? If they had to go into the city for eight weeks or something, is there any kind of grant system that would help them cover the costs of that, maybe look after the children while they are gone for eight weeks or contribute to that?

Mrs. Moore: I believe there is a very limited system of funds available for the tuition cost itself, and to my knowledge, that is all.

The Chairman: That is all. There is a feeling in the health services community that one of the ways of helping alleviate the shortage might be to evolve and develop some different ways of delivering service, more home care, more community care, less hospital care. Are there moves of that kind in the province and do you have any opinion on whether that would help, at least, to alleviate the situation?

• 1540

Mrs. Moore: There are moves. Home care is expanding in the province, has been over the last several years. However, I

[Translation]

Le président: Vous avez mentionné qu'une des possibilités pour accroître le personnel infirmier en Alberta était reliée à une formation plus poussée, et je crois que vous avez indiqué les stages de spécialisation. Je me demande si vous envisagez les possibilités actuelles de formation pour les femmes qui se sont absentes de la profession infirmière pendant un certain temps, par exemple, le temps nécessaire pour élever une famille. Existe-t-il pour les personnes envisageant un retour à la profession, un mécanisme de formation que vous considérez comme adéquat ou, à votre avis, est-ce que le mécanisme actuel fait l'affaire? Enfin, comment pourrait-il être amélioré?

Je soupçonne qu'il y a un grand nombre d'infirmières qui ont été formées il y a très longtemps, qui vivent présentement en Alberta et qui n'exercent pas leur profession, mais qui ont peut-être atteint une étape de leur vie où elles pourraient désirer y revenir. Je me demande si vous pourriez nous éclairer sur ce point? De quelle façon pourrions-nous encourager ce type de personne à effectuer un retour à la profession?

Mme Moore: Encore une fois, je n'ai qu'une réponse très préliminaire, et cette question sera traitée à fond dans notre rapport. Il existe certainement une pénurie de cours de recyclage dans des régions géographiques précises. C'est-à-dire qu'ils sont en général facilement accessibles dans les principaux centres urbains, mais si une infirmière demeure dans une petite localité rurale et qu'elle s'occupe de sa famille, il lui est très difficile d'avoir accès aux types de cours nécessaires pour mettre à jour ses connaissances.

Le président: Est-ce que le type de cours nécessaire peut s'enseigner à distance en utilisant la télévision, par exemple, ou la présence d'un moniteur et d'un milieu d'apprentissage est-elle essentielle à l'étudiante? S'agit-il principalement d'apprentissage livresque ou est-ce . . .

Mme Moore: Je ne suis pas suffisamment compétente, je crois, pour bien répondre à cette question. Je pense qu'il existe un élément clinique assez important faisant appel à une expérience pratique dans un cadre institutionnel quelconque.

Le président: Existe-t-il une certaine forme de secours pour les femmes qui vivent dans une petite localité? Si elles doivent se rendre à la ville pour une période de huit semaines, par exemple, peuvent-elles bénéficier d'une aide financière pour les défrayer de leur séjour ou peut-être de la garde de leurs enfants pendant cette période?

Mme Moore: Je crois qu'il existe un système très restreint de fonds disponibles pour payer la scolarité elle-même, mais, à ma connaissance, il se limite à cela.

Le président: C'est tout. Il existe une certaine impression dans la communauté des services de santé qu'une des façons de pallier la pénurie de personnel serait d'imaginer et d'élaborer différentes manières de fournir les services, par exemple, en augmentant les soins à domicile et les soins communautaires, et en réduisant les soins hospitaliers. Existe-t-il des mouvements de ce type dans la province et êtes-vous d'avis que cela aiderait, au moins, à améliorer la situation?

Mme Moore: Il en existe. Les soins à domicile augmentent dans la province, comme ils ont augmenté depuis plusieurs

[Texte]

do not think that is going to alleviate the problem of health manpower shortage. It simply takes it from one sector and puts it into another sector. If, for instance, fewer nurses are required in the hospital, more will be required in home care.

The Chairman: Does that not produce a situation where more of the profession can work more normal working hours and therefore it is a little more attractive? I think you said that shift work was one of the negative factors, at least for some people.

Mrs. Moore: Perhaps that would help some. However, the number of planned new hospital beds in the province is such that there will need to be more nurses simply to handle that particular sector.

The Chairman: Okay. One last question. Your 10 per cent figure indicates that there are over 1,500 nursing vacancies in the province at this time.

Mrs. Moore: I should clarify that. No, that is not quite right. The 10 per cent vacancy rate was calculated on the basis of the number of institutions that responded to our last survey. I will just give you the exact figures for that. That accounted for 70 per cent of total active treatment beds and a smaller percentage of auxiliary and nursing home beds.

The Chairman: So the 10 per cent figure across the 100 per cent situation is an estimate. It is accurate for 70 per cent of the situation . . .

Mrs. Moore: That is correct.

The Chairman: . . . and you estimate that the remaining 30 per cent are facing a similar situation.

Mrs. Moore: I would not venture a guess.

The Chairman: If every student, let us say, in the final year of training right today graduates next spring, or whenever graduation day is, how many new nurses will that produce for the province?

Mrs. Moore: I believe the figure is something over 600, if I am not mistaken.

The Chairman: So we have something in the order of 1,500 vacancies and we have a group in training that would produce about 600 new nurses every year. So there is a considerable . . .

Mrs. Moore: I think the 1,500 vacancies is an overestimate. I do not have the exact numbers. There was a survey conducted as of September 30 which will be available fairly shortly with up to date figures on that.

The Chairman: But it is clear that even if all of the new grads stay in this province and every nurse that is currently employed in this province stays in this province, and stays in nursing . . .

Mrs. Moore: That will not cover the need, that is right.

[Traduction]

années. Toutefois, je ne pense pas que cela résoudra le problème du manque de personnel sanitaire. Cela transfère simplement le personnel d'un secteur à un autre. Si, par exemple, un moins grand nombre d'infirmières sont nécessaires dans un hôpital, un plus grand nombre seront nécessaires pour les soins à domicile.

Le président: Est-ce que cela ne conduit pas à une situation dans laquelle un plus grand nombre de membres de votre profession peut travailler pendant des heures normales de travail, ce qui, par conséquent, rend votre profession un peu plus attrayante? Je crois que vous avez dit que le travail par équipe était l'un des facteurs négatifs, au moins pour certaines personnes.

Mme Moore: Peut-être cela aiderait-il certaines d'entre elles. Toutefois, le nombre de nouveaux lits d'hôpitaux prévu dans la province est si important qu'on aura besoin d'un plus grand nombre d'infirmières pour ce secteur seulement.

Le président: Très bien. Une dernière question. Votre proportion de 10 pour cent indique qu'il y a plus de 1,500 postes d'infirmières vacants dans la province actuellement.

Mme Moore: Il faut que je m'explique. Non ce n'est pas tout à fait ça. Le taux de vacance de 10 pour cent a été calculé d'après les données des institutions qui ont répondu à notre dernière enquête. Je vais vous donner les chiffres exacts à ce sujet. Ces hôpitaux représentaient 70 pour cent du total des lits de traitement et un pourcentage moindre de lits d'institutions auxiliaires et de maisons de repos.

Le président: De sorte que la proportion de 10 pour cent sur la totalité des lits constitue une estimation. Elle est exacte pour 70 pour cent d'entre eux.

Mme Moore: C'est exact.

Le président: . . . et vous estimez que les autres 30 pour cent sont dans une situation semblable.

Mme Moore: Je ne me hasarderais pas à le dire.

Le président: Si tous les étudiants, disons, dans la dernière année de leur formation aujourd'hui, reçoivent leur diplôme le printemps prochain ou quelle que soit la date du jour de la remise des diplômes, combien de nouvelles infirmières cela procurera-t-il à la province?

Mme Moore: Je pense que le chiffre sera un peu supérieur à 600, si je ne fais pas erreur.

Le président: De sorte que nous avons quelque chose comme 1,500 postes vacants et que vous avez un groupe en cours de formation qui donnerait environ 600 nouvelles infirmières chaque année. De sorte qu'il y a un considérable . . .

Mme Moore: Je pense que le chiffre de 1,500 postes vacants est trop élevé. Je n'ai pas le nombre exact. Une enquête a été faite le 30 septembre, dont les résultats seront publiés assez prochainement avec des chiffres à jour.

Le président: Il apparaît clairement que même si toutes les nouvelles diplômées restent dans cette province . . . , que si toutes les infirmières actuellement employées dans cette province y reste, y continuent leur carrière . . .

Mme Moore: Cela ne répondra pas aux besoins, c'est vrai.

[Text]

The Chairman: It will not cover the need and, in fact, would not cover more than half the need.

Mrs. Moore: I do not know what percentage but it definitely will not cover the full need.

The Chairman: Okay. Mr. Swartz, did you . . .

Mr. Gerald S. Swartz (Director of Research, Special Committee on Employment Opportunities for the '80s): I would just like to follow up the two preceding questions with a very brief question. Have you been in touch with the Canadian Nurses' Association or has the Alberta association been in contact with them to see if it is possible, through their auspices or through the auspices of other provincial bodies, to obtain similar kinds of information at approximately the same time period?

We have been hearing in other jurisdictions that the shortage of nurses and allied health personnel is not unique to your jurisdiction. It seems to be very widespread in Canada and, indeed, across North America. A lot of people are questioning why, and what might be done about it, but I am wondering if there has been any effort made to co-ordinate this information-gathering process so that we would know, for policy purposes, in terms of solving these shortages, what might be the best way to go about this.

Mrs. Moore: We have been in touch with associations in other provinces and have a general feeling that there is a widespread shortage. To my knowledge, attempts have not been made through the Canadian Nurses' Association—if you mean, to do a detailed kind of study like the one we are doing, across the country, that has not been done. I believe there was a study done in British Columbia recently which is of somewhat the same nature, but I do not know the details of it.

• 1545

The Chairman: Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Just two short questions.

Les statistiques que vous allez préparer vont-elles prévoir les années à venir, ici, en Alberta, qui vont être des années de développement extraordinaire? Est-ce que vous avez prévu le nombre de personnes dont vous aurez besoin dans votre domaine pour les années futures de la province? Ou vous êtes-vous contentés uniquement de prévisions compte tenu de l'augmentation normale de la population, ou bien de l'augmentation exceptionnelle qui est prévue?

Mrs. Moore: We are preparing forecasts of required nursing staff for the future. We are providing a range of forecasts, one of which will be based on population growth. Others will look at the influence of factors such as changes in the proportion of professional nurses to nursing assistants, changes in the number of nursing hours that will be required per patient day. So we will be looking at the influence of several of those kinds of factors.

Mr. Marceau: About the mobility, have you many nurses coming from other provinces, and have they the right to practice here as they have in their own provinces, or are there any limitations?

[Translation]

Le président: Cela ne répondra pas aux besoins et, en fait ne répondra qu'à la moitié de ceux-ci.

Mme Moore: Je ne sais pas quel pourcentage, mais cela ne répondra certainement pas à tous les besoins.

Le président: Très bien. Monsieur Swartz, avez-vous . . .

M. Gerald S. Swartz (directeur de la recherche, Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80): J'aimerais seulement faire suivre les deux questions précédentes par une question très brève. Avez-vous communiqué avec l'Association canadienne des infirmières ou l'Association de l'Alberta a-t-elle communiqué avec elle pour demander s'il était possible, par leur intermédiaire ou par celui des autres organismes provinciaux, d'obtenir des informations semblables pour la même période à peu près?

Nous avons entendu d'autres organismes dire que le manque d'infirmières et de personnel sanitaire connexe n'est pas particulier à votre association. Il semble être très général au Canada et, en vérité, dans toute l'Amérique du Nord. Une grande quantité de personnes demandent pourquoi, et ce qu'on pourrait faire à ce propos, mais je me demande si on a essayé de coordonner ce processus de recherche des renseignements afin que nous puissions savoir . . . afin d'élaborer notre politique, quel pourrait être le meilleur moyen de pallier ces insuffisances.

Mme Moore: Nous avons communiqué avec des associations dans d'autres provinces et pensons qu'il y a partout manque de personnel. A ma connaissance, il n'a pas été essayé, par l'intermédiaire de l'Association canadienne des infirmières . . . si vous voulez dire, de faire une étude détaillée semblable à celle que nous sommes en train de faire dans tout le pays; cela n'a pas été fait. Je crois qu'en Colombie-Britannique on a fait récemment une étude portant à peu près sur le même sujet, mais je n'en connais pas les détails.

Le président: M. Marceau.

M. Marceau: Seulement deux courtes questions.

The statistics you're going to prepare concern the next years here in Alberta, that will be years of extraordinary development? Did you calculate the number of people you will need in your sector for the next years in the province? Or did you only make previsions taking into consideration the normal increase of the population or is this exceptional increase included?

Mme Moore: Nous préparons des prévisions du nombre du personnel infirmier pour l'avenir. Nous établissons une série de prévisions, dont l'une est basée sur la croissance de la population. D'autres d'entre elles porteront sur l'influence de facteurs comme le rapport du nombre d'infirmières professionnelles à celui des aides-infirmières, les modifications du nombre des heures-infirmières qui sera requis par jour-patient. Nous étudierons ainsi l'influence de plusieurs de ces types de facteurs.

M. Marceau: Au sujet de la mobilité, un grand nombre d'infirmières viennent-elles des autres provinces et ont-elles le droit d'exercer ici comme elles l'avaient dans leurs propres provinces; existe-t-il des restrictions?

[Texte]

Mrs. Moore: Generally, I believe that the registration is fairly reciprocal. Perhaps the AARN representative could verify that for me. She says she has statistics available on reciprocal registrations.

The Chairman: Maybe she would like to come forward.

Mr. Marceau's question essentially is, are there interprovincial barriers to registration? If you are trained in one province, are you then acceptable to every other province in Canada, or are there exceptions to that principle?

Ms. Brenda Laing (Information Officer, Alberta Association of Registered Nurses): In the process of registration, all nurses graduating in Canada write the same examination, put out by the Canadian Nurses' Association testing service. There is the same pass score for all provinces, 350, so that any nurse graduating in Canada who reaches 350 is in fact able to register in her own jurisdiction, and that is reciprocal across the country. As for nurses coming from other countries, I do have the figures on the nurses that have come from other countries and what the mobility factors are in that regard. Certainly, each province, under the British North America Act, which you were referring to earlier, has the right over registration. It is a provincial jurisdiction and we do determine provincially the regulations that nurses have to meet.

Mr. Marceau: Which ratio comes from the other provinces, here in Alberta?

Ms. Laing: Just to give you our 1980 membership statistics that we have at present, we have as active members 15,665 registered nurses in the province. Reciprocal registration statistics for 1980, and that is from all provinces in Canada, are 1,015 from the various provinces. Out of country—we have a total of 161 that have come from other countries in 1980.

• 1550

The Chairman: Those are people who have come into the province this year?

Ms. Laing: That is correct.

The Chairman: From other provinces or from other countries.

Ms. Laing: Correct. And I do have the information on how that compares with 1979 and 1978.

The Chairman: Is it growing?

Ms. Laing: For out of province, we have, as I said, 1,015 this year. It was 820 in 1979 and 720 in 1978, that is from other provinces. From other countries, it was, compared with 161 this year, 145 in 1979 and 164 from 1968.

The Chairman: So the interprovincial migration is growing. The out of country migration is relatively static, it seems to be holding constant.

Ms. Laing: That is my understanding.

[Traduction]

Mme Moore: Généralement, je crois que les droits d'exercer sont assez réciproques. La représentante de l'AARN pourrait le vérifier pour moi. Elle dit qu'elle dispose de statistiques sur les droits d'exercer réciproques.

Le président: Elle aimerait peut-être venir à la barre.

La question de M. Marceau est essentiellement la suivante: Existe-t-il des obstacles interprovinciaux au droit d'exercer? Si vous êtes formée dans une province, pouvez-vous exercer dans toutes les autres provinces du Canada ou existe-t-il des exceptions à ce principe.

Mme Brenda Laing (agent d'information, Association albertaine des infirmières enregistrées): Dans le processus d'enregistrement, toutes les infirmières qui passent leurs examens au Canada passent le même examen, qui est élaboré par le service des examens de l'Association canadienne des infirmières. La note de passage est la même pour toutes les provinces, 350, de sorte que toute infirmière diplômée au Canada qui obtient 350 a la possibilité d'exercer dans sa propre province, et il en est de même dans tout le pays. Quant aux infirmières venant d'autres pays, je possède les chiffres sur les infirmières qui sont venues d'autres pays et les facteurs de mobilités qui les concernent. Certainement, chaque province, en vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, a le droit d'élaborer ses conditions d'inscription. C'est une responsabilité provinciale et nous déterminons dans chaque province les conditions que les infirmières doivent remplir.

M. Marceau: Quelle proportion vient des autres provinces, ici en Alberta?

Mme Laing: D'après les statistiques du nombre de nos membres pour 1980 dont nous disposons actuellement, nous avons 15,665 infirmières diplômées actives dans la province. Les statistiques du droit réciproque d'exercer pour 1980, et ceci pour toutes les provinces du Canada, indiquent 1,015 en provenance des différentes provinces. Pour l'étranger... nous avons un total de 161 infirmières qui viennent des autres pays en 1980.

Le président: Est-ce que ce sont des personnes qui sont arrivées dans la province cette année?

Mme Laing: C'est exact.

Le président: Des autres provinces ou des autres pays.

Mme Laing: Exact. Je possède également les statistiques pour 1979 et 1978.

Le président: Est-ce que cela augmente?

Mme Laing: En provenance des autres provinces, nous en avons, comme je l'ai dit, 1,015 cette année. Il y en avait 820 en 1979 et 720 en 1978, en provenance des autres provinces. Des autres pays, il y en avait 161 cette année, 145 en 1979 et 164 depuis 1968.

Le président: Ainsi, la migration interprovinciale augmente. La migration en provenance des autres pays est relativement stable, il semble qu'elle reste constante.

Mme Laing: C'est ce que je comprends.

[Text]

The Chairman: Is that because of immigration policy, because of recruiting procedures? Why do you think that is staying static? Do you have any answer to that?

Ms. Laing: Who are you directing your question to?

The Chairman: Whoever has the answer.

Ms. Laing: As I say, I was not meaning to testify this afternoon. Certainly we do get an awful lot of applicants, I think more out of interest in what is available in Alberta and what have you. As far as those who are able to meet our requirements are concerned, I cannot tell you the ratio of those who apply versus those who meet our requirements, but certainly we do understand that it is not necessarily immigration policy that has caused the problem but rather the inability to meet requirements once they get here.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: I am going to ask a couple more.

Ms. Laing: I am going to leave.

The Chairman: When you have a shortfall of 10 per cent, the usual adaptation to that is that people are expected to work 10 per cent harder. The long-term consequence of that is that more of them quit because they get fed up. Are we in that kind of cycle in the nursing profession in this province?

Mrs. Moore: I would be prejudging the study we are doing, but I think you might be very close to hitting it right on.

The Chairman: Okay. I have another question. It is clear, if you cross trades with population figures, that we have a substantial in-migration from the Province of Quebec of people who are essentially unilingual French, at least upon arrival. I think we will hear testimony later today about the difficulties in finding employment in this province when you are unilingual French. Are there communities in Alberta where that is an asset, and do those communities have a shortage of nurses? In other words, where knowledge of French would be required to provide adequate nursing service for the population, are we in that situation at all, to your knowledge?

Mrs. Moore: I do not have any specific information on that.

Ms. Laing: I can say, as far as nurses who come to the Province of Alberta with a spoken language that is other than English are concerned, that in fact they must pass the TOEFL examination, which you may or may not be familiar with, to determine eligibility for registration. I cannot answer specifically with regard to communities. There are French communities, communities with more French persons in them than others, but as far as our registration policy is concerned, the first requirement is an acceptable score on the TOEFL test.

The Chairman: Are there job vacancies where the description of the job at least states a preference for bilingual capacity, French and English?

[Translation]

Le président: Est-ce à cause des politiques d'immigration ou à cause des conditions de recrutement? Pourquoi pensez-vous que ce chiffre reste stable? Avez-vous une réponse à cela?

Mme Laing: A qui posez-vous votre question?

Le président: A toute personne qui connaît la réponse.

Mme Laing: Comme je l'ai dit, je ne pensais pas témoigner cet après-midi. Il est certain que nous avons un nombre considérable de demandes, je pense plus en raison de l'intérêt pour ce qui se passe en Alberta, etc. En ce qui concerne les candidates qui peuvent répondre à nos exigences, je ne peux vous indiquer la proportion de celles qui font une demande et celles qui répondent à nos exigences, mais il est certain que nous comprenons que ce n'est pas nécessairement la politique d'immigration qui est la cause du problème, mais plutôt l'impossibilité de répondre à nos exigences une fois que les infirmières arrivent ici.

M. Marceau: Merci.

Le président: Je vais poser une ou deux autres questions.

Mme Laing: Je vais partir.

Le président: Lorsque vous êtes en présence d'un manque de 10 pour cent, la solution habituelle est qu'on s'attend à ce que le personnel travaille 10 pour cent plus fort. A long terme, il en résulte qu'un plus grand nombre de personnes démissionnent parce qu'elles en ont assez. Sommes-nous en présence de ce type de cycle dans la profession d'infirmière dans cette province?

Mme Moore: Sans préjuger des résultats de l'étude que nous sommes en train de faire, je pense que vous êtes très près de la vérité.

Le président: Très bien. J'ai une autre question. Il apparaît clairement, si vous comparez les chiffres de la profession et ceux de la population, que nous avons une immigration importante de personnes de la province de Québec qui sont principalement unilingues françaises, au moins à leur arrivée. Je pense que nous entendrons plus tard aujourd'hui des témoignages sur les difficultés de trouver de l'emploi dans cette province lorsque vous êtes unilingue français. Existe-t-il des communautés en Alberta où ce serait un avantage et ces communautés manquent-elles d'infirmières? En d'autres mots, là où la connaissance du français est requise pour fournir des soins infirmiers adéquats à la population, pouvons-nous le faire, d'après ce que vous savez?

Mme Moore: Je n'ai pas de renseignement spécial à ce sujet.

Mme Laing: Je peux dire, au sujet des infirmières qui viennent dans la province d'Alberta et dont la langue parlée est autre que l'anglais que, en fait, elles doivent passer l'examen TOEFL qui, comme vous le savez ou pas, détermine la possibilité de pratiquer. Je ne peux répondre avec précision au sujet des communautés. Il existe des communautés francophones, des communautés comportant plus de personnes francophones que d'autres, mais en ce qui concerne notre politique d'inscription, la première exigence est une note acceptable à l'examen TOEFL.

Le président: Existe-t-il des postes vacants dont la description indique au moins une préférence pour les candidats bilingues français-anglais?

[Texte]

Mrs. Moore: No, not to my knowledge.

Ms. Laing: No.

The Chairman: Not to your knowledge. Okay. Anything more?

Mr. Marceau: A very good question, by you.

The Chairman: Okay. Do you have anything you would like to say to the Parliament of Canada, as private citizens, about the constitution or anything that is going on?

I thought of asking you, Jan, whether or not your projections of employment growth were related to the existence of megaprojects, for instance.

Mrs. Moore: I beg your pardon, the existence of . . . ?

The Chairman: Megaprojects. If the tar sands development and that proceeds, are all your projections based on those kinds of projects proceeding?

• 1555

Mrs. Moore: We have based our projections on series five from the Alberta Bureau of Statistics which does add a factor on the assumption that those projects will proceed.

The Chairman: Is there anything else you would like to tell Gilles to increase his understanding of Albertans?

Ms. Laing: We are a delightful people.

Mrs. Moore: We appreciate your time. Thank you.

The Chairman: Thank you very much.

Dr. Williams and Mr. Milroy. I gather that there may be a slightly larger group. Mr. Gray and Mr. McDougall are also here. If you would seat yourself and then, starting on my right, your left, introduce yourself, give us some sense of position, and do that across all four, that helps our console operators to know who is going to talk.

Then I think it would be helpful if at any time during the proceedings you want the mike you just hold your hand out a little so that our console operators can see and I can see and we can get the mike pointed to you. Please do not try to share a mike. If it is your turn to speak please put it directly in front of you and then when you are done with it pass it to the next person. It is important that we have a clear record and that is the only way we can arrange it. Okay?

• 1600

You have a very extensive written brief, which we could publish as part of the proceedings. How would you like to proceed with this?

Mr. Clayton Milroy (Executive Director and Registrar, Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA)): Our president, John McDougall will lead the discussion.

The Chairman: Okay.

Mr. John McDougall (President, Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA)): Mr. Chairman and members of the committee,

[Traduction]

Mme Moore: Non, pas à ma connaissance.

Mme Laing: Non.

Le président: Pas à votre connaissance. Très bien. Quelque chose à ajouter?

M. Marceau: Une très bonne question que vous avez posée.

Le président: Très bien. Existe-t-il quelque chose que vous aimeriez dire au Parlement du Canada en tant que personne privée, à propos de la Constitution ou de ce qui se passe en ce moment?

Je pensais vous demander, Jan, si votre projection de la croissance de l'emploi comprenait l'existence de mégaprojets, par exemple.

Mme Moore: Je vous demande pardon, l'existence de . . . ?

Le président: Mégaprojets. Si les projets des sables bitumineux, etc., se réalisent, toutes vos projections sont-elles basées sur la réalisation des projets de ces types?

Mme Moore: Nous avons basé nos prévisions sur la cinquième série du Bureau de la statistique de l'Alberta, ce qui renforce l'hypothèse selon laquelle ces projets iront de l'avant.

Le président: Y a-t-il autre chose que vous voudriez dire à Gilles pour qu'il comprenne mieux les Albertains?

Mme Laing: Nous sommes charmants.

Mme Moore: Nous vous sommes reconnaissants de nous accorder votre temps. Merci.

Le président: Merci beaucoup.

M. Williams et M. Milroy. Je crois que nous serons plus nombreux. M. Gray et M. McDougall sont également présents. Veuillez vous asseoir et, en commençant à ma droite, votre gauche, présentez-vous et dites-nous le poste que vous occupez, tous les quatre; cela aidera nos pupitreurs à savoir qui parle.

Ensuite, je crois qu'il serait utile lorsque vous voudrez prendre la parole au cours des délibérations que vous levez la main de façon à ce que les pupitreurs et moi-même voyions qui veut parler et mettons le micro dans votre position. Lorsque c'est à votre tour de parler, placez le micro en face de vous, et lorsque vous avez terminé, donnez-le à la personne suivante. Il est très important que nous ayons un bon enregistrement et c'est la seule façon d'y arriver. D'accord?

Vous avez là un mémoire volumineux que nous pourrions inclure dans les comptes rendus. Comment voulez-vous procéder?

M. Clayton Milroy (directeur exécutif et registraire, Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA)): Notre président, John McDougall commencera le débat.

Le président: D'accord.

M. John McDougall (président, Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA)): M. le président et membres du comité, je vous

[Text]

thank you for the opportunity to appear before you today. I think what I would like to do is just briefly summarize it, lead you through some of the main points which we are attempting to make, explain a little bit about what our association is and why we have an interest in this area, and finally we would be open for questions which you may wish to pose, if that is acceptable.

The Chairman: Yes, that is acceptable.

Mr. McDougall: APEGGA is a professional organization constituted under an act of the provincial legislature and is responsible to assess the qualifications and control the registration and practices of members of the engineering, geological and geophysical professions within the province. At the present time our membership numbers about 14,000, of which about 85 per cent are engineers, about 15 per cent, 12 per cent or so, are geologists, and roughly 3 per cent, 2.5 per cent, are geophysicists.

We have a responsibility, as I mentioned, for the enforcement and disciplinary activities related to the practice of the profession but we also have, we feel, a responsibility to ensure, as much as possible, that industry needs, needs of the province, for professional services in the areas in which we have jurisdiction are met. We also believe that it is necessary to try to ensure that these services are of as high a quality as possible.

Beginning about six years ago, APEGGA has begun to take a much more active role in assessing the needs for and the supply of members of our profession in this province. In 1974, looking into our submission before you today, we have quoted from a brief which we made to the Government of Alberta where we began to emphasize the growing demands for professional engineers as they related to the major projects which were then starting to materialize. We felt that there were perhaps some opportunities even then which could be identified to expand facilities in order to train potential members of those professions beyond that which had been occurring up to that point in time.

• 1605

More recently we have studied immigration as it affects the development of what we call centres of excellence within the province. These were either the growth of large organizations offering professional services or perhaps research establishments or whatever. At that time, we again identified the fact that immigration had historically played a very significant role in the development of the profession in this province and in Canada as a whole. In fact, I believe, certainly over the last decade or so, although in recent years it has declined substantially, from 40 to 60 per cent of Canada's engineering needs have been met by immigration from outside the country. Certainly within the Province of Alberta, our needs have traditionally been filled to the tune of anywhere from 50 to 75 per cent of our registrations from outside the province, at least, if not from outside of Canada.

In the spring of just this last year, in March, APEGGA convened a workshop, a seminar on engineering manpower supply and demand, which we invited representatives of indus-

[Translation]

remercie de me permettre de comparaître devant vous aujourd'hui. J'aimerais vous résumer le mémoire, vous en donner les principaux points et vous expliquer un peu ce que fait notre association et pourquoi nous nous intéressons à ce domaine et, enfin, nous essaierons de répondre à nos questions, si cela vous paraît acceptable.

Le président: Oui, c'est acceptable.

M. McDougall: L'APEGGA est une association professionnelle créée en vertu d'une loi provinciale. Elle est chargée d'évaluer la compétence et de contrôler l'inscription et les pratiques des ingénieurs, géologues et géophysiciens de la province. Notre association compte actuellement environ 14,000 membres, dont environ 85 pour cent d'ingénieurs, environ 15 pour cent ou 12 pour cent de géologues et environ 3 pour cent de géophysiciens.

Comme je l'ai mentionné, nous nous occupons de l'application des règlements et des mesures disciplinaires en ce qui a trait à la pratique de la profession, mais nous croyons également avoir la responsabilité de veiller, autant que possible, à ce que les besoins de l'industrie et ceux de la province en services professionnels dans les domaines relevant de notre compétence soient comblés. Nous estimons également que ces services doivent absolument être de la meilleure qualité possible.

Il y a environ six ans, l'APEGGA a commencé à jouer un rôle beaucoup plus actif dans l'évaluation des besoins et de la dotation en membres de notre profession dans cette province. Dans le mémoire que nous vous présentons aujourd'hui, nous avons coté un extrait d'un rapport que nous avons soumis au gouvernement de l'Alberta en 1974 et dans lequel nous soulignons pour la première fois les demandes croissantes d'ingénieurs relativement à d'importants projets qui commençaient à se réaliser. Nous pensions que c'était l'occasion rêvée d'agrandir les installations pour former plus de membres éventuels de ces professions que ce qui avait été fait jusque là.

Plus récemment, nous avons étudié la question de l'immigration en ce qu'elle influe sur le développement de ce que nous appelons des centres d'excellence dans la province. Ces derniers étaient soit d'importants organismes offrant des services professionnels, soit peut-être des instituts de recherche ou d'autres organisations de ce genre. Là encore, nous avons reconnu le fait que l'immigration a toujours joué un rôle très important dans l'évolution de la profession dans cette province et dans tout le Canada. En fait, je suis d'avis qu'au cours des dix dernières années, et bien qu'ils aient sensiblement diminué ces dernières années, 40 à 60 pour cent des besoins du Canada en ingénieurs ont été comblés par l'immigration. Il est certain que dans la province de l'Alberta, 50 à 75 pour cent de nos besoins ont toujours été comblés par des personnes venant d'en-dehors de la province, au moins, sinon, du Canada.

En mars, au printemps de l'année dernière, l'APEGGA a tenu un atelier, un colloque sur l'offre et la demande en matière d'ingénieurs, et auquel nous avons invité des représen-

[Texte]

try, of government, of universities and, of course, of our professions to attend. Although we did find that there were differences of opinion, particularly in the absolute numbers and forecasts which we might expect to see as time went on, there was no question that a serious shortage of engineering, geological, geophysical and technically trained personnel would be developing if the projects which appear to be fairly well on the books at least for this province were to proceed as planned. I think, when we look at other parts of the country and we identify that there is very limited unemployment of engineers anywhere in Canada, interprovincial mobility is simply not the kind of answer which quickly would be able to solve our problem.

With the immigration problem that I mentioned—I guess I did not mention it yet. I have suggested that it used to fill a major role. We are now beginning to see it play a smaller role, because of two primary reasons. One is a disincentive to move from other countries; the benefits, the salaries, the packages there have made it less attractive to move away and come to Canada. This, coupled with the fact that engineers in the rest of the world are also in high demand, and in fact there are not the pools of surplus that there have been at other periods, means that we cannot depend on that particular avenue to meet our needs either.

What this really means, to us at least, when we look at the kinds of things that are happening... For example, in Alberta this year, 350 applicants of the University of Alberta to enter the engineering faculty were turned away, not perhaps all lost to the professions as they may have found places elsewhere, but at least turned away from their attempt to study at the University of Alberta. The same thing, approximately, occurring at the University of Calgary suggests that somewhere we have a structural problem and we are unable to meet our needs. We have people within the province, within Canada, who wish to try to help to fill those needs and yet we do not have the facilities with which to meet them.

I think it is fair that we do not want to ask universities to build for peaks. The last thing we would want would be for universities across Canada and in our province to gear up for what would turn out to be a very short-term aberration, to put in place facilities, high cost staff and other facilities, and then find five years down the road that this is underutilized or unutilized and that in fact we have levelled back off and gone on to a more traditional growth pattern. But I think that what we have begun to see is that in all the forecasts, certainly that our profession has been able to come up with, this is not a short-term aberration. The likelihood is that over the next 20 years or so, in Canada at least, and perhaps thereafter, demands for members of our profession are going to be high and will involve an increasing proportion of the populace filling positions within our profession.

• 1610

I would not want to try to cover the entire brief as in fact it will be, I gather, written into the record. I might just summarize the major recommendations which we are suggesting. We

[Traduction]

tants de l'industrie, du gouvernement, des universités et, bien entendu, de nos professions. Bien que nous nous soyons rendu compte qu'il y avait des différences d'opinion, particulièrement au sujet du nombre absolu et des prévisions, il ne faisait aucun doute qu'il y aurait bientôt une grave pénurie d'ingénieurs, de géologues, de géophysiciens et de personnel technique si les projets qui semblent bien assurés, du moins pour cette province, devaient être réalisés comme prévu. Je crois, après avoir étudié la situation nationale et constaté qu'il y a très peu d'ingénieurs en chômage au Canada, que la mobilité d'une province à l'autre n'est tout simplement pas le genre de réponse qui résoudrait notre problème.

Avec le problème d'immigration dont je viens de parler—non, je crois que je ne l'ai pas mentionné encore. J'ai dit que l'immigration avait joué un rôle important, mais ce n'est plus le cas maintenant pour deux raisons. Premièrement, le manque d'incitations à changer de pays; les avantages, les salaires, les avantages sociaux mis au point dans ces pays ont rendu le fait d'immigrer au Canada beaucoup moins attrayant. Cela ajouté au fait que les ingénieurs sont également très en demande partout ailleurs dans le monde et, en fait, il n'y a plus de surplus comme nous en avons connus à certaines périodes, ce qui signifie que nous ne pouvons plus compter sur cette solution pour répondre à nos besoins.

Ce que cela veut dire vraiment, du moins pour nous, lorsque nous voyons ce qui arrive... Par exemple, en Alberta cette année, 350 étudiants ont été refusés à la faculté d'ingénierie de l'université de l'Alberta, la profession ne les a probablement pas tous perdus puisque certains d'entre eux ont peut-être été acceptés ailleurs, mais ils n'ont pu étudier à l'université de l'Alberta. La situation est à peu près la même à l'université de Calgary, ce qui laisse entendre que, quelque part, nous avons un problème d'organisation et nous ne parvenons pas à répondre à nos besoins. Il y a des gens dans la province, au Canada, qui désirent aider à combler ces besoins, mais les installations sont insuffisantes.

Je crois qu'il est tout à fait juste de ne pas demander aux universités de construire pour des périodes de forte demande. La dernière chose que nous désirons est bien de voir les universités du pays, et de la province, mettre tout en organisation pour construire des installations et se rendre compte, cinq ans plus tard, que ces locaux ne sont pas pleinement occupés, voire, qu'ils ne servent à rien, et qu'en fait la courbe de la demande a considérablement baissé pour reprendre son rythme normal. Mais je crois que ce qui nous arrive, les prévisions relatives à notre profession le prouvent, n'est pas une flambée passagère. Il est d'ailleurs plus que probable qu'au cours des 20 prochaines années, au Canada du moins, et peut-être après, la demande de membres de notre profession restera très élevée et que le menu peuple sera appelé à combler les postes vacants dans la profession.

Je ne tenterai donc pas de commenter le mémoire en détail puisqu'il sera, si j'ai bien compris, inscrit au procès-verbal. Je me contenterai de résumer les principales recommandations

[Text]

recognize there is some problem, particularly in the training area, between the relative responsibilities of the province vis-à-vis the federal government, but even so . . .

The Chairman: Could you identify the pages as you go through the recommendations?

Mr. McDougall: Yes, we will go to page 3.

In attempting to concern ourselves only with those things where we believe the federal responsibility has a role or can play a role, we are strongly urging the task force to recommend to government that it accelerate its highly qualified manpower studies, research, modelling and data gathering. One of the major problems that continually crops up in our experience in this area is that there are all kinds of numbers but there are very few that seem to have the credibility that is necessary to make any sound decisions.

The second recommendation is that the results of these recommended efforts be published at least annually and referred to in a form that would show, if possible, provincial break-outs. This would provide, we think, some support for provincial agencies to use the data and develop, within the province, further analysis and response.

Thirdly, we recommend that funding be provided, in co-operation with business, industry and provincial governments, for paid educational leave for highly qualified manpower. It is recognized that within fields such as engineering and so on the half-life of the knowledge base is short and is declining and the need for continuing education and continuing upgrading is important. We believe that with appropriate mechanisms this educational leave concept could be very useful in ensuring that more members are more up to date and therefore are more effective in the services which they provide.

We would like to encourage an increase in on the job training, by business and industry, of highly qualified manpower, so that these people can keep their expert knowledge up to date. This is a related aspect but it also applies through the original training phase. We found that co-operative programs, where the individuals who are learning the skills are actually working at some times within an institution and at other times within industry in a complementary sense, with a regular cycle program, have proven to be an extremely effective learning mechanism.

The final recommendation is to continue to monitor—because, as I mentioned, immigration has played certainly a large role, albeit a declining one in recent years—the nature and application of immigration regulations, particularly as they apply to members of our professions. We have taken the position that immigration is not necessarily an undesirable thing, but if it is to be depended upon, and if in fact it is found that we are able to depend upon it, we must do so in such a way that, particularly in the case of temporary workers, we capture the skills these workers are bringing to Canada, so

[Translation]

qui y sont faites. Nous reconnaissons que les responsabilités relatives de la province vis-à-vis du gouvernement fédéral, notamment en matière de formation, posent certains problèmes; mais, même là . . .

Le président: Pouvez-vous donner les numéros de page à mesure que vous commentez les recommandations?

Mr. McDougall: Bien sûr, je passe donc à la page 30.

Afin de nous concentrer uniquement, dans la mesure du possible, sur ces points où, selon nous, le gouvernement fédéral joue un rôle ou peut en jouer un, nous pressons instamment le groupe de travail de recommander au gouvernement qu'il accélère ses études, recherches, modelisations et collectes de données sur la main-d'œuvre hautement qualifiée. D'après notre expérience, l'un des principaux problèmes qui surgissent continuellement dans ce domaine réside dans le fait que, s'il y a beaucoup de chiffres, très peu d'entre eux offrent la crédibilité nécessaire pour prendre des décisions rationnelles.

En deuxième lieu, nous recommandons que les résultats de ces études soient publiés au moins annuellement et présentés si possible par province. Une telle présentation favoriserait, selon nous, l'utilisation des données par les organismes provinciaux et la tenue par les provinces d'autres analyses.

Troisièmement, nous recommandons que des congés éducatifs payés pour la main-d'œuvre qualifiée soient subventionnés de concert par le monde des affaires, l'industrie et les gouvernements provinciaux. Nous reconnaissons que dans des domaines comme l'ingénierie et autres domaines connexes, la valeur des connaissances est de courte durée et décline de jour en jour, et que, par conséquent, les besoins d'éducation et de perfectionnement permanents sont importants. Nous croyons que, moyennant la mise en place de mécanismes appropriés, le principe du congé éducatif pourrait se révéler très utile pour s'assurer qu'un grand nombre de membres sont tenus au courant des derniers développements dans leur domaine et, par conséquent, sont plus efficaces au travail.

Nous encourageons donc fortement le monde des affaires et l'industrie à accroître la formation en cours d'emploi de leur personnel hautement spécialisé, de façon à ce que ces personnes puissent se tenir à jour. Ceci est un aspect connexe de la question, mais il a également trait à la phase originale de formation. Selon nous, les programmes de coopération, dans lesquels les personnes en stage travaillent alternativement dans un établissement et dans une industrie, se sont révélés des mécanismes de formation extrêmement efficaces.

Enfin, notre dernière recommandation porte sur le maintien du contrôle—car, comme je l'ai déjà dit, l'immigration a certainement joué un rôle important dans ce domaine, bien que cette importance soit allée en déclinant au cours des dernières années—le maintien, dis-je, du contrôle de la nature et de l'exécution des règlements de l'immigration, notamment pour ce qui est des membres de nos professions. L'immigration n'est pas, selon nous, un phénomène nécessairement indésirable, mais, si l'on doit y avoir recours, et si en fait il s'avère que l'on soit en mesure d'y avoir recours, il faut le faire de façon à ce

[Texte]

that we do not simply allow the skills then to leave the country, after the work is finished.

That is the substance of our brief, Mr. Chairman.

The Chairman: Then the four of you are here to answer questions?

Mr. McDougall: That is correct.

The Chairman: And there is only one brief.

Mr. McDougall: That is correct.

The Chairman: Okay. Gilles?

M. Marceau: Merci. Je voudrais vous féliciter pour la teneur exceptionnelle de votre mémoire, et je suis sûr que les informations qu'il contient seront très utiles pour le travail de notre Comité.

Vous comprendrez cependant que, vu l'ampleur de votre mémoire, il n'est pas possible d'y aller en profondeur. Mais nous allons demander à nos chercheurs d'extraire les points importants et de nous les soumettre pour que nous puissions en tenir compte lors de la préparation de notre rapport.

• 1615

Je voudrais quand même vous poser quelques questions précises. Certains témoins nous ont suggéré que le gouvernement fédéral devait prendre la responsabilité d'une campagne d'information de manière à faire connaître à la population en général qu'il y a des pénuries dans le domaine que vous mentionnez et dans d'autres, et que des informations générales pourraient inciter les gens à choisir vos professeurs. Est-ce que vous pensez que cela vaut la peine d'investir des montants substantiels pour informer les gens à travers le Canada, ou est-il préférable d'y aller province par province par le truchement des gouvernements provinciaux?

Mr. McDougall: If I may try to respond to that, as I mentioned, the shortfall is a Canada-wide problem. Within our professions it appears that developments and growth requirements are going to be Canada-wide. This means that while we here in Alberta have a particular problem, because certainly the inventory of potential projects here over and above the ongoing activity is very large, the demands created from within the Alberta context, from companies or businesses operating within the province although they may be doing their work elsewhere, is going to be much higher than elsewhere. I think this does not, though, preclude the fact that engineers are among the most mobile workers, certainly in Canada, and elsewhere, and this means that if we can take advantage of situations without necessarily having people move to the province, we would encourage that.

When we talk about a training standpoint, I think traditionally we have areas of the country who train more than they use and other parts of the country which traditionally train fewer. The Maritimes, for example, over the last couple of decades have been in the position of supplying for the rest of Canada. British Columbia has been a net user, so has Alberta,

[Traduction]

que nous gardions chez nous les compétences que les travailleurs, et particulièrement les travailleurs temporaires, apportent avec eux au Canada, au lieu de laisser partir ailleurs ces compétences, une fois le travail terminé.

Voilà donc en gros ce que contient notre mémoire, monsieur le président.

Le président: Vous êtes donc prêts tous les quatre à passer à la période de questions?

M. McDougall: C'est exact.

Le président: Et il n'y a qu'un seul mémoire.

M. McDougall: C'est exact.

Le président: D'accord. Gilles?

Mr. Marceau: Thank you. I would like to congratulate you for the high quality of your brief and I am sure that these informations will be very useful for the Committee.

You will understand, however, that, considering the scope of your brief, it is impossible to go through it in detail. But we will ask our research assistants to summarize the key points and to submit them to us so that we can examine them in preparing our report.

Nevertheless, I would like to ask you some specific questions. Some witnesses have suggested that the federal government should take the responsibility to make an information campaign to let the public know that there are shortages in the field you mention and in other fields, and that those general information could encourage people to choose your teachers. Do you think it's worth to invest substantial amounts to inform people across Canada or is it preferable to let the provincial governments do that province by province?

M. McDougall: En réponse à cela je dirai encore une fois que la pénurie en question est un problème pan-canadien. Il semble que, dans les professions qui nous intéressent, les besoins en développement et en croissance se feront sentir dans tous le pays. Ce qui veut dire que, bien que nous ayions ici en Alberta un problème particulier à cause, bien sûr, du nombre très élevé de projets prévus en plus de toute l'activité en cours, la demande créée de l'intérieur même du contexte albertain de la part de compagnies ou d'entreprises opérant dans la province, mais pouvant quand même donner des contrats à l'extérieur, sera beaucoup plus forte qu'ailleurs. Toutefois, je crois que cela n'infirme pas le fait que les ingénieurs sont certainement parmi les travailleurs les plus mobiles au Canada et ailleurs, et je crois que, s'il était possible de profiter de cette situation sans nécessairement déplacer les gens, il faudrait encourager cela.

Du point de vue de la formation, je pense que, traditionnellement, il y a des régions au pays qui forment plus de techniciens qu'elles n'en ont besoin, tandis que d'autres n'en forment pas assez. Les Maritimes, par exemple, au cours des deux dernières décennies, ont été de gros fournisseurs de main-d'œuvre hautement spécialisée pour le reste du Canada.

[Text]

and so on. I do not think that is bad, but I think there are some issues that have to be recognized when those things occur over a long term. What we do not want to do is suggest that each province has to be self-sufficient unto itself.

Mr. Marceau: Do you think that the length of the courses . . .

The Chairman: Yes, Mr. Gray.

Mr. Ronald Gray (First Vice-President, Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA)): I was going to elaborate a little bit more on that question, if I may.

Mr. Marceau: Excuse me. Yes.

Mr. Gray: You posed your question in the context of informing the Canadian public of a need in this area.

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Gray: I think that is part of the problem. Certainly there is a dearth of female engineering students relative to the male population. There are many talented female students, there are many bright high school students, that are going into disciplines or professions other than engineering, perhaps because they are unaware of the opportunities that exist. But given the fact that we have now stimulated their interest in engineering, you immediately run into the situation that Mr. McDougall referred to earlier, where 350 qualified applicants were turned away at the University of Alberta and apparently a corresponding number at the University of Calgary.

So simply stimulating an interest or a desire on the part of students to enter the profession will not solve the problem. We also have to stimulate the governments to provide more in the way of facilities, money for staff, and the universities themselves to allocate the funds in such a way that they are meeting the needs of the country rather than . . . They have to perceive the priorities also. It is a very complex problem. So part of the education, I think, applies to the government and to the universities as well.

Mr. Marceau: So there is not really a shortage, there is a lack of equipment or accommodation to . . .

Mr. Gray: In Alberta.

Mr. Marceau: Yes, in Alberta.

Mr. Gray: And probably in Canada.

Mr. Marceau: Is your association doing any recruiting? Are you doing something to try to resolve the situation?

• 1620

Mr. McDougall: APEGGA is not really a recruiting organization. We consciously attempt to raise public understanding of the need. One of the items in here, for example, is a copy of an address which was made a few weeks ago wherein we tried to point out some of the demands that were on the horizon and make people aware that these opportunities existed.

[Translation]

Par contre c'est le contraire qui se produit en Colombie-Britannique et en Alberta. Je ne crois pas que cela soit mauvais en soit, mais je pense qu'il faut quand même reconnaître qu'il y a certains problèmes lorsque ce genre de situations persiste longtemps. Notre intention n'est certes pas cependant de suggérer que chaque province devrait être autonome à ce titre.

M. Marceau: Pensez-vous que la durée des cours . . .

Le président: Oui, M. Gray.

M. Ronald Gray (premier vice-président de l'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA)): Je vais élaborer encore un peu sur la question, si vous permettez.

M. Marceau: Excusez-moi.

M. Gray: Vous avez posé votre question au moment où nous parlions d'informer le public canadien des besoins dans ce domaine.

M. Marceau: Oui.

M. Gray: Justement, c'est là qu'est une partie du problème. Il y a, à n'en pas douter, une pénurie de femmes parmi les étudiants en ingénierie par rapport à la population mâle. Il y a beaucoup d'étudiantes très douées, il y en a beaucoup dans les écoles secondaires, qui choisissent des disciplines ou des professions autres que l'ingénierie, peut-être parce qu'elles ne sont pas au courant des possibilités en ce domaine. Mais, si l'on tient compte du fait que maintenant leur intérêt pour l'ingénierie est éveillé, on tombe immédiatement dans la situation décrite plus tôt par M. McDougall où 350 candidats qualifiés ont été refusés à l'université de l'Alberta et, apparemment, un nombre équivalent à l'université de Calgary.

Donc le simple fait d'éveiller l'intérêt des étudiants pour la profession ne règle pas le problème. Il faut également inciter les gouvernements à construire de nouvelles installations et à accorder plus d'argent pour le personnel, et aussi inciter les universités elles-mêmes à allouer davantage de fonds de façon à répondre aux besoins du pays plutôt que . . . Il faut également qu'ils perçoivent les priorités. C'est un problème très complexe. Ainsi le problème de l'enseignement relève en partie, selon moi, du gouvernement et des universités.

M. Marceau: Ainsi, il n'y a pas réellement de pénuries, il y a un manque d'équipement ou d'installations pour . . .

M. Gray: En Alberta.

M. Marceau: Oui, en Alberta.

M. Gray: Et probablement au Canada.

M. Marceau: Est-ce que votre association fait du recrutement? Faites-vous quelque chose pour tenter de trouver une solution au problème?

M. McDougall: L'APEGGA n'est pas vraiment une organisation de recrutement. Nous essayons de mieux faire comprendre au public nos besoins. L'un des documents que nous avons ici, par exemple, est un exemplaire d'un exposé fait il y a quelques semaines et dans lequel nous essayions de déterminer

[Texte]

We recruit in another sense, though, and that is through counselling programs. The unfortunate problem with counselling programs is the lead time that they require to be effective. In order to stream potential applicants into engineering, we have to go back to about the junior high school stage. This means we are really back about 10 years before the time at which they graduate, and so work that we do today, if it is effective at all, really will not be seen until 1990. Again though, we have to re-emphasize, the problem is not attracting people to the profession, it is providing facilities so that in fact they can become trained for it.

The Chairman: Can I get clarification for the record? We had people from the engineering faculty in Calgary before us as witnesses last night. They left us with the distinct impression that, with facilities but with the present compensation system, they probably could not find the teachers. Would you comment on that?

Mr. McDougall: I think that is true. When we talk about the need for facilities, part of that problem is to be able to compete, in a staff sense, with alternative employment opportunities. If the salaries available, the funds available to pay the teaching staff, are substantially below those of industry, as they have been at various times, certainly in this province, then of course you could have the finest facilities in the world but no instructors to make use of them, and then of course we would not have accomplished very much at all.

M. Marceau: Est-ce que vous croyez que les jeunes sont aussi intéressés aux études, et surtout aux études qui peuvent durer cinq, sept ans, qu'ils l'étaient déjà? Est-ce que vous ne croyez pas que l'une des raisons de cette pénurie est le fait que les gens veulent entrer rapidement sur le marché du travail et gagner de l'argent? Ce serait pour cela qu'ils n'ont plus le même intérêt pour des études aussi longues.

Mr. McDougall: It is hard to say. I think, initially, if I could refer you to a document within here—you might find it a little difficult to discover, but I will just show it to you.

Mr. Marceau: Which page?

Mr. McDougall: Unfortunately, it is an unnumbered page. But the point I wish to make is that it simply shows the cycle of entry into the first year of engineering programs, with time. It rises and falls. It is within a particular band. It seems rarely to wander outside that band but within it it does go up and down, and it tends to go up and down with the economic times. Entries are low when the economic activity and the demand for engineers and therefore the wage rates are low. It tends to rise at times such as today when the economic activity looks as though it is going to be high and when wage rates are correspondingly high as a result of shortage.

[Traduction]

une partie des demandes qui sont envisagées et d'avertir les gens que ces possibilités existaient.

Par contre, dans un autre sens, on peut dire que nous recrutons par l'intermédiaire de nos programmes d'orientation. L'ennui avec ces programmes est qu'il leur faut un long délai avant de devenir efficaces. Afin de canaliser les candidats éventuels en ingénierie, il nous faut descendre environ jusqu'au niveau de l'école secondaire. Ce qui veut dire qu'il faut compter en réalité environ 10 ans avant que ces personnes obtiennent leurs diplômes et qu'ainsi, le travail que nous faisons aujourd'hui, si toutefois il porte fruit, ne donnera pas de résultat avant 1990. Toutefois, soulignons-le encore une fois, le problème n'est pas d'attirer des gens dans la profession, mais plutôt d'assurer des installations dans lesquelles ils peuvent être formés.

Le président: Pourrais-je avoir quelques éclaircissements? Des gens de la faculté d'ingénierie de Calgary sont venus devant nous à titre de témoins hier soir. Ils nous ont laissé l'impression que, même s'ils disposaient d'installations, ils ne pourraient probablement pas trouver de professeurs à cause du système de compensation actuellement en vigueur. Pourriez-vous commenter cela?

M. McDougall: C'est vrai. Lorsque nous parlons du besoin d'installations, le problème est en partie de pouvoir concurrencer, du point de vue recrutement de personnel, les autres possibilités d'emploi. Si les salaires offerts, ou les fonds disponibles pour payer le personnel enseignant sont de beaucoup inférieurs aux salaires qu'on offre dans l'industrie, comme cela a été le cas en diverses occasions, du moins à coup sûr dans cette province, alors, bien sûr, même si vous disposez des plus belles installations au monde, vous ne trouverez aucun professeur pour les occuper et vous n'aurez pas accompli grand chose.

Mr. Marceau: Do you think that the young people are as much interested in school, and especially in a curriculum that can last five or seven years, that they were at one time? Don't you think that one of the reasons for this shortage is that people want to enter the labour market as soon as possible and earn money? It could be for this reason that they don't show anymore the same interest for as long a curriculum.

M. McDougall: C'est difficile à dire. Je pense tout d'abord, si je peux vous référer à un des documents que j'ai ici—it se peut que vous ayez un peu de difficulté à le trouver, mais je vais vous le montrer.

M. Marceau: Quelle page?

M. McDougall: Malheureusement, la page n'est pas numérotée. Mais ce à quoi je veux en venir est que cela montre simplement la courbe des entrées en première année dans les programmes d'ingénierie en fonction du temps. Cette courbe est très sinueuse. Toutefois elle s'inscrit à l'intérieur de certaines limites desquelles elle ne sort que rarement. Elle varie toutefois à l'intérieur de ces limites et cette fluctuation semble varier en fonction des conditions économiques. Les admissions sont peu nombreuses lorsque l'activité économique et les offres d'emploi pour les ingénieurs sont faibles et, donc, les honoraires peu élevés. La courbe tend à monter à des époques comme celle que nous vivons aujourd'hui, où l'activité économique

[Text]

What that suggests is that at least the initial motivation is economic. But on the long term it seems to change. After they have been in the profession for eight or ten years—of course, they are already in it so it is probably not a significant point at that stage—once they are in it, the economic motivation seems to diminish as a factor in their remaining in the profession once they are out eight or ten years. But, initially at least, the motivation is at least partially economic, as can be seen by this trend which tends to follow economic activity pretty closely.

Mr. Gray: May I also add a sentence or two? I think my perception is that certainly economics play a major role, but also there is a lot of excitement available today in industry in the Alberta scene, and this has quite an attraction for qualified people, whether they are in the university or already in industry. So it is not just the dollar allure, it is also the chance to get in and participate in some very major decisions, which is alluring in itself; it is the excitement of the work.

From the standpoint of industry, I think they are partly to blame in that they are quite prepared to take highly qualified young graduates at the bachelor level and then train them themselves in their own particular needs. From their standpoint these employees then tend to be as valuable as a PhD, and so the students are not necessarily getting monetary recognition for their advanced degrees from certain parts of industry. There are exceptions, perhaps, in research, but the sad effect it has is ultimately on the teaching profession and the qualified engineers that are available for faculties. I think it is partly economic but I think it is also partly just the attractiveness of the engineering scene today in Alberta.

M. Marceau: A la page 3 de votre mémoire, vous référez, au paragraphe (A), ce que vous appelez le *data gathering*. Qu'est-ce que vous voulez dire exactement par «statistiques»? Quel genre de statistiques voudriez-vous que le fédéral vous fournisse pour répondre à vos objectifs? Est-ce que vous voulez parler des emplois disponibles dans les années à venir? En fait, quel genre d'informations aimeriez-vous obtenir?

Mr. McDougall: I think when we are looking at information, within our profession, perhaps, we have some advantages that others do not. Because we are a legally constituted one, which means in effect that membership is compulsory, we have a better data base to begin with than would be the case in many other occupations.

Be that as it may, we still see problems. We see problems particularly in attempting to forecast demand over any particular period of time, and we think there is more than just government involved in this. There is probably some industry involvement required as well to provide some early warning of what it is they are intending to do, without perhaps tying themselves down to having to make those jobs available but at least to provide some indications of plans so that one could assess the direction of future development, future demands for qualified manpower.

[Translation]

semble en plein essor et où les salaires sont ajustés, en conséquence, à la hausse par suite de la pénurie.

Il est donc permis de déduire qu'au moins la première motivation est d'ordre économique. Par contre, à long terme, il semble que cela change. Une fois dans la profession depuis huit ou dix années—bien sûr ils y sont déjà et l'argument perd un peu de sa valeur—une fois, donc, les gens établis dans la profession, le facteur économique semble perdre de son importance comme motivation pour y demeurer. Mais, au commencement du moins, la motivation est en partie d'ordre économique, comme le signifie cette tendance observée qui suit de très près l'activité économique.

M. Gray: Est-ce que je peux aussi ajouter un mot ou deux? Je crois bien que les conditions économiques sont un facteur déterminant, mais il faut dire que le milieu industriel albertain est pas mal excitant, et cela exerce une forte attraction sur une main-d'œuvre qualifiée, qu'il s'agisse d'universitaires ou de spécialistes employés dans l'industrie. Ce ne sont donc pas seulement les gros salaires, c'est aussi l'occasion de participer à de très grandes décisions qui exerce une attraction: c'est toute la stimulation que procure le travail.

Quant à l'industrie, je crois que ces gens doivent prendre une partie du blâme puisqu'ils n'hésitent pas un instant à recruter des jeunes diplômés hautement qualifiés du niveau du baccalauréat pour les former selon leurs propres besoins. Du point de vue des industriels, ces jeunes employés peuvent être considérés aussi valables que les PhD, sans qu'ils reçoivent, dans certains secteurs de l'industrie, la compensation monétaire que leur spécialisation devrait leur assurer. Il y a des exceptions, peut-être en recherche, mais le triste bilan se lit comme suit: c'est le corps professoral et le groupe des ingénieurs pouvant enseigner dans les facultés qui sont le plus durement touchés. En partie, c'est une question de gros sous, mais c'est aussi l'attrait qu'exerce l'Alberta ces temps-ci sur les ingénieurs.

Mr. Marceau: On page 3 of your report, you have made reference, in section (A), to what you call the *data gathering*. What do you mean exactly by "statistics"? What kind of statistics would you like the Federal Government to compile in order to meet your objectives? Are you referring to the job opportunities in the years to come? In fact, what kind of information would you like to get?

M. McDougall: Je crois que dans notre profession, nous avons certains avantages sur d'autres au point de vue de l'information parce que notre profession a un statut légal, ce qui signifie que tous les ingénieurs sont obligatoirement inscrits; en partant, nous avons une base de données supérieure à celle de beaucoup d'autres professions.

Malgré cela, nous croyons que nous avons encore quelques problèmes. Nous prévoyons avoir des difficultés particulièrement en ce qui touche la demande future pour quelque durée prévisionnelle que ce soit, et nous croyons qu'il n'y a pas que le Gouvernement qui soit touché par cette question. Il faudra probablement une certaine participation de l'industrie afin qu'elle signale à l'avance ses intentions, sans que les industriels soient contraints nécessairement de créer les emplois prévus. Que du moins, l'industrie fournisse les indications sur ses

[Texte]

On the supply side, again, as I say, because we are a regulated profession we are probably in reasonably good shape, although, again, the mobility of our members and the ability of the style of education which we have, the ability this style gives us to move within the profession into various work areas such as different branches of engineering and so on, means that even the supply is a little uncertain. We do not know at any particular point in time how many chemical engineers one could call on. We know how many have graduated over a particular period of time, but whether or not they are still working in that field or have moved into something else, we do not know very well. So we think more work has to be done there.

We also do not suggest that the profession does not have some responsibility to assist. In fact, at this particular time, the Canadian Council of Professional Engineers, which is the co-ordinating group for the professional bodies on a national basis, is carrying out a study which is attempting to define to the year 2000 the engineering needs within the energy industries where much of the massive investments are going to be made in that time frame. Of course, when that is available we would hope that it would also be available for the use of the government and that they would take advantage of it.

• 1630

I do not know if I have answered your question very well.

Mr. Milroy: I would like to follow up on the president's remark about our national organization, the Canadian Council of Professional Engineers, and I would like to recommend that you be in contact with that particular organization, particularly on this particular point of data gathering, if you have not already received a brief from them.

M. Marceau: Au paragraphe d), à la page 3, vous parlez d'une augmentation de l'entraînement au travail. Vous ne référez pas aux services publics, autrement dit aux services gouvernementaux. Est-ce que c'est un oubli ou croyez-vous que l'entraînement au travail n'est pas nécessaire pour les fonctionnaires, que c'est inutile? Est-ce plutôt tout simplement parce que vous vous êtes orienté surtout vers l'industrie? Est-ce que vous croyez que l'entraînement au travail pourrait aussi être utile pour les gens qui veulent aller dans les services publics?

Mr. McDougall: We have a tendency to overlook the government sometimes, and I think this is one of the spots where we have done that. I do not think we are attempting to pretend that only industry can train people. The key thrust of this recommendation is that it should be on the job, hands-on, training rather than concentrating too much on institutional training.

M. Marceau: Est-ce que la plupart des gens qui deviennent ingénieurs sont tentés de choisir de travailler pour le gouvernement ou préfèrent-ils travailler pour l'entreprise privée?

[Traduction]

intentions, de sorte qu'on puisse évaluer le sens de son évolution et la demande à venir en main-d'œuvre qualifiée.

Quant à la formation d'ingénieurs, comme je l'ai déjà dit, il n'y a pas d'ennuis à prévoir puisque notre profession est réglementée; mais il demeure que la mobilité de nos membres et la souplesse que nous confère notre régime d'instruction, cette souplesse qui nous permet de passer d'un domaine d'activités à l'autre, par exemple d'une branche du génie à une autre, cela fait que même la préparation de la main-d'œuvre est un peu incertaine. Nous ignorons constamment de combien d'ingénieurs chimistes nous pourrions disposer. Nous savons combien ont été diplômés au cours d'une période donnée, mais de là à savoir s'ils travaillent dans ce secteur ou pas, ça, c'est une autre question. Nous croyons qu'il y aurait des améliorations à apporter à ce chapitre. Nous ne voulons pas laisser entendre que la profession n'a pas à contribuer aux efforts dans ce sens.

En fait, à ce moment-ci, le *Canadian Council of Professional Engineers*, qui est le groupe coordonnateur des organismes professionnels à l'échelle nationale, est en train de mener une étude pour déterminer jusqu'en l'an 2000 ce que sont nos besoins en ingénieurs dans les secteurs de l'énergie, secteurs auxquels une bonne partie des grands investissements va être consacrée d'ici l'an 2000. Évidemment, nous souhaitons que cette étude soit communiquée au gouvernement dès qu'elle sera terminée, et que ce dernier en tienne compte.

Je ne sais pas si j'ai très bien répondu à votre question.

M. Milroy: J'aimerais donner suite à la remarque du président à propos de notre organisation nationale, le *Canadian Council of Professional Engineers*; j'aimerais suggérer que vous restiez en contact avec cette organisation-là, particulièrement pour ce qui concerne cet aspect précis de la collecte des données; vous avez peut-être même déjà reçu un mémoire des ingénieurs professionnels.

Mr. Marceau: In section d) of page 3, you refer to an enhancement of on the job training. You did not mention the Public Service, in other words, the governmental structures. Did you forget to mention that? Or do you believe that on the job training is not necessary for the civil servants, that it's not useful? Or is it simply that you are basically turned towards industry? Do you think that on the job training might also be useful for those who might wish to join the Public Service?

M. McDougall: Nous avons parfois tendance à oublier les gouvernements. Je crois que c'est ce qui vient de m'arriver. Je ne veux pas dire que nous sommes d'avis que seule l'industrie peut former des gens. Le sens de notre recommandation, c'est qu'il vaut mieux former les gens sur le tas plutôt que de les gaver d'enseignement académique.

Mr. Marceau: Are most recently graduated engineers tempted at one time or another to join the Public Service or do they prefer to turn towards the industry?

[Text]

Autrement dit, au niveau de leurs motivations, est-ce qu'ils peuvent travailler à l'intérieur d'un système comme le gouvernement, où ils peuvent se sentir limités? D'après leur orientation, aiment-ils mieux aller vers l'entreprise privée?

Mr. McDougall: There are certainly a lot of our members who are in government. To try to pretend or suggest that I know why anyone takes a particular job...

Mr. Marceau: Would you give me a ratio of those...

Mr. McDougall: If I could give you a ratio, it is probably about 15 per cent in government service—federal, provincial, municipal.

M. Marceau: Est-ce que vous prévoyez que les emplois disponibles à l'avenir, ici en Alberta, vont exiger des diplômés d'ingénieur complets ou y aura-t-il des postes ou des emplois intermédiaires qui pourront répondre à la demande? Je pose cette question-là parce que, revenant au Québec et désirant que les gens viennent ici dans cette province, est-ce qu'on peut leur dire: «Si vous ne voulez pas étudier pendant sept ans, il y aurait peut-être certains diplômés que vous pourriez obtenir en moins de temps pour aller travailler là-bas».

Mr. McDougall: I think within this province we have a long-standing good relationship with what is known as ASET, the Alberta Society of Engineering Technologists. We are very interested and we believe that one of the mechanisms that can help us get over the shortfall is to increase the utilization of both parts of that team, both the professional and the para-professional parts. We support that. We do find, though, that there are some problems, in that a number of employers have particular programs which they wish their young professionals to go through, and this perhaps inhibits the ability somewhat to utilize para-professionals as much as we might like.

Mr. Marceau: Is there any limitation on an engineer coming from Quebec? Because he is in Alberta is there any limitation to work?

• 1635

Mr. McDougall: Within Canada, the transfer privileges between provinces within the engineering profession are really very good for graduates from within Canada. When we go to facilities outside of Canada, we do sometimes have a problem assessing academic qualifications; that can be a bit of a problem. And the provinces do have, in some ways, different standards, or at least will accept different backgrounds, from institutions outside of Canada. We, though, do have a requirement, as does the nursing profession, that a certain facility in the English language is required if you are going to work here in Alberta, simply to be able to deal with the codes and the basic engineering requirement, manuals and so on, which we deal with in this province.

The Chairman: Could I just stop you at this point? Would it be a true statement to say that there is an increasing amount of engineering work related to Alberta projects which is being farmed out to firms in the Province of Quebec, and that the

[Translation]

In other words, as for their motivation, can they work within a system such as the government, or is it that they would feel constrained to it, given the nature of their training? Are they preferably turning towards industry?

M. McDougall: Si j'avais à avancer beaucoup d'ingénieurs au gouvernement. Quant à savoir pourquoi chacun choisit d'accepter un emploi donné...

M. Marceau: Pouvez-vous avancer des chiffres...

M. McDougall: Si j'avais à avancer un pourcentage, ce serait probablement 15 p. 100 d'ingénieurs au service des gouvernements, aux niveaux fédéral, provincial, municipal.

Mr. Marceau: Do you feel that the job openings here in Alberta will be for full-titled graduated engineers or will there be intermediate jobs or positions? I'm asking this because, going back to Quebec and wanting people from that province to come over here, will we be able to tell them: "If you don't want to study for seven years, there might be some diplomas that you could earn in less time and that would allow you to find a job back there."

M. McDougall: Je crois que dans cette province-ci, nous entretenons depuis longtemps de bons rapports avec un organisme qui s'appelle l'ASET, la *Alberta Society of Engineering Technologists*. Nous attachons beaucoup d'importance à cet organisme; nous croyons que l'une des façons de surmonter cette petite pénurie est d'appuyer davantage sur le recours aux deux partenaires: le secteur professionnel et le secteur paraprofessionnel. Nous sommes de cet avis-là. Nous constatons cependant qu'il y a quelques petits problèmes, en ce sens qu'un certain nombre d'employeurs ont adopté des programmes particuliers qu'ils font suivre à leurs jeunes professionnels, ce qui peut éventuellement diminuer la capacité de faire appel à des paraprofessionnels autant que nous le souhaiterions.

M. Marceau: Est-ce qu'un ingénieur québécois est limité d'une façon ou d'une autre? Parce qu'il est en Alberta, est-ce que ses possibilités de travailler sont limitées?

M. McDougall: Au Canada, les privilèges de transfert d'une province à l'autre pour les ingénieurs sont vraiment très bons en ce qui concerne les diplômés canadiens. Dans le cas d'ingénieurs provenant de l'étranger, nous éprouvons certaines difficultés à évaluer leur formation académique; cela peut être un problème. Et les provinces ont effectivement, par certains aspects, des normes différentes ou n'auront pas toutes les mêmes normes concernant les universités étrangères. Cependant, nous avons une exigence, comme c'est le cas avec le nursing, c'est-à-dire que le candidat doit avoir une certaine connaissance de l'anglais s'il compte travailler en Alberta, que ce soit simplement pour parvenir à déchiffrer les codes et pour répondre aux exigences de base, pouvoir lire les manuels, etc., que nous employons dans cette province.

Le président: Me permettez-vous de vous interrompre un instant? Est-ce qu'il serait juste de dire qu'il y a de plus en plus de travail de génie en rapport avec les projets de l'Alberta, et qui est exécuté par des entreprises installées au Québec, et

[Texte]

work itself can be done in the French language, design projects or things of this kind?

Mr. McDougall: There are certainly substantial pieces of work being done by Quebec-headquartered firms. Where that work is being done, and its various pieces, I am not qualified to say. But, for example, Lavalin, a subsidiary, or one of Lavalin's subsidiaries, a Montreal-headquartered firm, is a member of the Cold Lake joint venture.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: We may have missed that part of your testimony, but the engineering in many cases can be done at any location for another location. It has that difference. Nursing has to be done with patients right in front of you, but engineering has a mobility that is a little different from other...

Mr. McDougall: That is true. I did not make that point, and the reason I did not is because I did make the point that there is very little unemployment anywhere in Canada. So the option of simply transferring it elsewhere, while at first glance is attractive, is not, at this time at least, very realistic.

The Chairman: I have a series of questions, and could we all be as brief as possible, because time is running on. Did any of you in the last six months have personal, anecdotal experiences where there was an engineer, a citizen of another country, willing to take a job in Canada but that match did not happen because of something bureaucratic—delay, or outright refusal? Are there barriers in the system that stop us from getting the engineers that we need, from bringing them in from offshore?

Mr. Gray: I think only in the context that Mr. McDougall mentioned. A number of offshore institutions are well-known to the association and the standards are well accepted. In many other countries, perhaps some of the developing countries, it is very hard to assess the qualifications of their graduates, and so frequently engineers from those countries entering Canada, or Alberta, will be assessed a number of examinations to establish their knowledge of fundamentals and whatnot. So there are barriers in that sense, that they may have to accredit themselves to a greater degree than Canadian graduates would have to.

The Chairman: I really want information on our immigration laws and whether they are interfering with the acquiring of the engineers and geophysicists that we need.

Mr. Milroy: Maybe I could just respond. We have very, very close contact with the federal Department of Immigration. This particular problem has been discussed with them in depth. As a matter of fact, our president was the chairman of a task force that reported last January with reference to immigration and immigration problems. I might also say that our Canadian Council of Professional Engineers, the national organization, is looking into this problem right now with the immigration department, and I think you will find a great deal

[Traduction]

que ce travail lui-même peut se faire en français, que ce soit du design ou d'autres choses du même ordre?

M. McDougall: Il ne fait aucun doute que des tranches importantes de travail sont effectuées par des entreprises qui ont leur siège social au Québec. Je ne suis cependant pas en mesure de dire où le travail ou bien les tranches de travail sont réalisés. Mais prenons un exemple au hasard: Lavalin, une entreprise subsidiaire, ou une des entreprises subsidiaires de Lavalin, une entreprise ayant son siège social à Montréal, participe à l'entreprise conjointe de Cold Lake.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Le président: Nous avons peut-être mal interprété cette partie de votre témoignage, mais dans beaucoup de cas, les travaux de génie peuvent être effectués n'importe où. Il y a cette différence-là. Pour le nursing, il y a les malades juste devant vous, mais le génie permet une mobilité qui est un peu différente de celle du nursing...

M. McDougall: C'est vrai. Je n'ai pas fait valoir ce point-là, et la raison, c'est que j'ai plutôt fait valoir qu'il y a très peu de chômage où que ce soit au Canada. Ainsi, l'option de simplement transférer les activités ailleurs, bien qu'intéressante a priori, n'est pas pour l'instant très réaliste.

Le président: J'ai une liste de questions à vous adresser et nous devrions être aussi brefs que possible parce que le temps fuit. Est-ce qu'au cours des derniers six mois, l'un d'entre vous a été mis au courant ou a vu de ses yeux un ingénieur de l'étranger qui était prêt à travailler au Canada, mais qui n'a pu le faire à cause d'un retard bureaucratique ou d'un simple refus? Est-ce que dans le système, il y a des barrières qui nous empêchent de nous procurer tous les ingénieurs dont nous avons besoin, de les amener d'outre-mer?

M. Gray: Je m'en tiens au contexte décrit par M. McDougall. Un bon nombre d'universités d'outre-mer sont bien connues de l'association, et leurs normes sont acceptées. Il est très dur d'évaluer la compétence des diplômés d'universités de beaucoup d'autres pays, peut-être de certains pays en voie de développement; ainsi, les ingénieurs provenant de ces pays et qui arrivent au Canada, ou en Alberta, doivent passer un certain nombre d'examen afin d'établir leurs connaissances générales et tout ce que vous pouvez imaginer. Dans ce sens-là, oui, il y a des barrières; les ingénieurs étrangers doivent faire davantage leurs preuves que les ingénieurs canadiens.

Le président: Ce que je veux réellement, se sont des informations sur nos lois concernant l'immigration, et je veux savoir si ces dernières entravent l'acquisition des ingénieurs et des géophysiciens dont nous avons besoin.

M. Milroy: Je crois que je pourrais répondre à votre question. Nous avons de très, très bonnes relations avec le ministère fédéral de l'Immigration. Ce problème particulier a été analysé en profondeur avec eux. En fait, notre président a été aussi le président du groupe de travail qui a remis son rapport, en janvier dernier, sur l'immigration et les problèmes connexes à l'immigration. Je pourrais aussi ajouter que notre *Canadian Council of Professional Engineers*, l'organisation nationale, est actuellement en train d'étudier ce problème, avec le mini-

[Text]

of information from your own immigration department on this particular problem.

Mr. McDougall: I think we should just say, though, that the co-operation is good. I think, between our profession, at least, and Immigration, that things are working very well.

The Chairman: In essence, you are saying that to your knowledge there is no recommendation on that side that you are prepared to make to us. The situation is in hand and is okay.

• 1640

Mr. McDougall: It appears to be okay, with the one reservation that we do include within our brief here, that where temporary permits are being given to bring in particular specialist expertise, some provision be made to transfer that expertise to Canada, to Canadians.

The Chairman: Is the situation as clear for the allied technical groups that are necessary and desirable for your profession, the chemical technicians and things of this kind?

Mr. McDougall: I do not know, to be quite honest. I really do not know.

The Chairman: There is a shortage of engineers, wage rates are escalating rapidly, which means the costs of projects are inflationary. Can you give me any idea, first of all, how many engineers left this province in the last year because they were recruited by some other nation? What is our outflow of engineers to other nations in this world-wide shortage?

Mr. Milroy: Actually, we have a net inflow. We process about 225 to 250 new applicants every month. Out total for this year of new applications will be somewhere in the neighbourhood of 2,500, of which about 1,400 will be actually registered. The remainder will have some shortfall in their experience or their academic.

I should say that the net growth is in the neighbourhood of about 1,000 because of some people leaving, but I think I should also add that a lot of the people have not really left. They still stay on our files on the basis that they are off in the Far East, et cetera, and they intend to come back. I should also point out that there has been quite an escalation in the number of offices being operated and manned by Alberta companies whose head offices are located in Alberta. So these people are out of the country but not necessarily off the rolls.

The Chairman: You are referring to situations such as when a drilling or an oil company decides to do its drilling in the United States rather than in Canada for the next couple of years and the staff move down to handle that situation; they may come back when the activity moves back.

M. Milroy: That type of thing, but also I have been made aware that there is... For instance, one organization advised

[Translation]

tère de l'Immigration. Je crois que vous allez pouvoir vous procurer beaucoup d'informations auprès de votre propre ministère de l'Immigration sur ce problème particulier.

M. McDougall: Je crois que nous devrions cependant ajouter que la coopération est bonne, je crois, qu'entre les gens de notre profession, du moins, et l'immigration, les choses vont bien.

Le président: Essentiellement vous nous dites qu'à votre connaissance, il n'y a aucune recommandation que vous désirez faire à ce propos, que la situation est normale et satisfaisante.

M. McDougall: Il semble accepté, avec la restriction que nous présentons dans le présent mémoire, que lorsque des permis temporaires sont délivrés pour acquérir des connaissances spécialisées particulières, il faudrait prévoir le transfert de ces connaissances au Canada et aux Canadiens.

Le président: La situation est-elle aussi claire pour les groupes techniques connexes qui sont nécessaires et souhaitables pour l'exercice de votre profession, pour les techniciens en chimie et autres?

M. McDougall: Honnêtement, je n'en sais rien, absolument rien.

Le président: Il y a pénurie d'ingénieurs et les salaires grimpent rapidement, ce qui signifie que les coûts des projets sont inflationnistes. Pouvez-vous tout d'abord me donner une idée du nombre d'ingénieurs qui ont quitté la province pendant la dernière année parce qu'ils ont été recrutés par d'autres pays? Combien d'ingénieurs perdons-nous dans ce contexte de pénurie mondiale?

M. Milroy: A l'heure actuelle, nous avons un excédent net. Nous examinons de 225 à 250 nouvelles demandes tous les mois. Cette année, les nouveaux requérants seront au nombre d'environ 2,500, dont environ 1,400 seront effectivement agréés. Le reste aura un certain manque d'expérience ou de scolarité.

Je dois dire que la croissance nette est d'environ 1,000 en raison de certains départs, mais je crois que je devrais également ajouter qu'un grand nombre de personnes ne sont pas réellement parties. Elles sont encore dans nos dossiers, compte tenu du fait qu'elles se trouvent en Extrême-Orient ou ailleurs, et qu'elle ont l'intention de revenir. Je devrais également souligner qu'il y a eu une forte augmentation du nombre de bureaux exploités et dotés en personnel par des compagnies de l'Alberta, dont le siège est situé dans cette province, de sorte que ces personnes se trouvent à l'extérieur du pays, mais ne sont pas nécessairement rayées des listes d'employés.

Le président: Vous voulez parler des situations comme celles qui se présentent lorsqu'une compagnie de forage ou de pétrole décide de procéder à des activités de forage aux États-Unis plutôt qu'au Canada pendant deux ans et que des employés s'y rend pour prendre en main la situation; ils peuvent revenir lorsque la compagnie décide d'effectuer des travaux ailleurs.

M. Milroy: C'est bien ce genre de chose, mais il a également été porté à ma connaissance qu'il y a... par exemple, un

[Texte]

me a couple of days ago that they have offices in sixteen other countries. And it is not just in the oil industry, it is in electrical, mechanical, structural.

The Chairman: To come back to a question suggested by Mr. Marceau, at least in my mind, in this competitive marketplace it is essential for the good governance of Canada and its provinces that Crown corporations and departments of government—two that come to mind relevant to this province are Petro-Canada as an example of a Crown corporation and Energy, Mines and Resources as an example of a department of government—be in that marketplace. You have given us testimony that universities are in trouble hiring quality staff to teach students. Have you any sense of whether or not the departments of governments or the Crown corporations of government are in more trouble than the private sector, and are there reasons for that that you might care to identify, salary reasons or others?

Mr. McDougall: I think they have to be separated, first of all. Crown corporations generally have the kind of latitude that a private sector corporation has in terms of salary and so on. Certainly within Petro-Canada, while we all take our shots at bashing them, they have been reasonably successful in recruiting. So I do not see Crown corporations as having particular problem.

The government departments, though, do. Certainly in the experience I have had in talking to them and dealing with them, many of them have expressed very real difficulties in obtaining the kinds of workers that they would like to have. They have given consideration to things such as eliminating some services here, trying to provide them from other parts of the country, doing anything, in fact, to avoid having to compete on the same kind of scale as in developing in this province. That is not in every department, perhaps, but certainly some are looking at that kind of thing, and they are facing very real problems.

• 1645

The Chairman: So that the consequences of that, if I were a minister of the Crown, then, would be that I would probably be getting less than adequate information because simply the staff were not there to provide it for me.

Mr. McDougall: I cannot speak as to how many unfilled positions there are. I just do not have any information on that.

Mr. Gray: I think there is some indication in some government agencies that they have less latitude to increase senior engineers in a purely technical capacity. They have to streamline into the administrative or managerial ranks if they want to go beyond a certain position, so they have perhaps less flexibility to accommodate their senior specialists than industry does.

The Chairman: One last question. I have several others but I will just ask one more and then Gilles may have another. I think it might be important to identify for the public record in this province at this time your reference to the increasing need for engineers in the energy field. I do not think that Canadians

[Traduction]

organisme me faisait savoir il y a quelques jours qu'il a des bureaux dans seize autres pays et pas seulement dans le domaine de l'industrie pétrolière, mais également en électricité, en mécanique et en structure.

Le président: Pour revenir à une question à laquelle m'a fait penser M. Marceau, dans ce marché concurrentiel, est-il essentiel pour la bonne marche des affaires du Canada et de ses provinces que des sociétés de la Couronne et des ministères gouvernementaux—deux noms me viennent à l'esprit relativement à ces provinces: Petro-Canada, qui est un exemple de société de la Couronne, et le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources—fassent partie de ce marché? Vous avez témoigné que les universités ont de la difficulté à engager du personnel qualifié pour enseigner aux étudiants. Êtes-vous en mesure de me dire si les ministères et les sociétés de la Couronne ou du gouvernement ont plus de difficultés que le secteur privé, et y a-t-il des raisons à cela que vous pourriez identifier, raisons de rémunération ou autres?

M. McDougall: Je crois qu'il faut d'abord les distinguer. Les sociétés de la Couronne ont habituellement le genre de latitude dont jouit une société du secteur privé en termes de salaire et autres. Petro-Canada a assez bien réussi à recruter du personnel, tandis que nous l'attaquons à tour de rôle. C'est pourquoi je considère que les sociétés de la Couronne n'ont pas de problèmes particuliers.

Les ministères gouvernementaux en ont eu. Dans les conversations et les rapports que j'ai eus avec eux, de nombreux ministères ont exprimés les très grandes difficultés qu'ils avaient à recruter le genre de travailleurs qu'ils souhaiteraient avoir. Ils ont pensé à des mesures comme l'élimination de certains services d'ici pour essayer de les dispenser à partir d'autres régions du pays, faisant en fait n'importe quoi pour éviter de livrer une concurrence de l'ampleur qui se manifeste dans cette province. Cela ne se produit probablement pas dans tous les ministères, mais certains envisagent de prendre des mesures de ce genre et ils doivent faire face à de très gros problèmes.

Le président: Si j'étais un ministre de la Couronne, je recevrais donc des renseignements moins qu'adéquats tout simplement parce qu'il n'y aurait pas assez de personnel pour ce faire.

M. McDougall: Je ne peux pas vous dire le nombre de postes vacants. Je n'ai aucune donnée sur ce sujet.

M. Gray: Je crois que certains organismes gouvernementaux semblent jouir d'une moins grande latitude pour perfectionner leurs ingénieurs supérieurs sur un plan purement technique. Ils devront s'intégrer dans les rangs administratifs ou directoriaux s'ils veulent dépasser un certain niveau, car ils jouissent probablement d'une moins grande flexibilité que l'industrie pour adapter leurs spécialistes supérieurs.

Le président: Une dernière question. J'en ai plusieurs autres, mais je vais en poser qu'une et Gilles pourra ensuite en poser une autre. Je pense qu'il serait maintenant important, pour informer le public de cette province, d'apporter des précisions sur votre référence à la nécessité croissante d'ingénieurs dans

[Text]

understand particularly well the changing nature of energy, and I assume you are thinking of things that range from conservation to enhanced recovery and so on. Maybe you could just identify the explosion of engineering requirements in the field broadly defined as energy. Why are we getting this rapid increase in the need for engineers in that field?

Mr. McDougall: I think there are two reasons, two primary reasons. One is that the empirical approaches to finding and using energy, in this country at least, are going away and aspects such as tertiary recovery programs in conventional oil and so on are requiring a much higher technological input.

The Chairman: Could you explain that a little? Why is tertiary recovery a different situation from what we have had? Why does it require engineers?

Mr. McDougall: The primary difference is, if you walk through it, in a very simple sense, a conventional oil field, in effect you stick a straw in it. You suck on the straw and oil comes out, but only part of it comes. So then you decide, well, you would like a little more. Now you have to do some reservoir engineering. You have to understand the reservoir and so perhaps you do something like a water flood. You start to try to use water, and by putting energy into the water in the form of pressure try to drive more of the oil out of the reservoir. As I say, this requires understanding and it requires design of facilities to gather the water, to make sure that it is clean, to make sure it goes to the right places in the reservoir and to make sure that you can get the oil out and clean it up, because it is now going to have more water in it when you get it, and so on. Then, as you move on to the next stage, tertiary recovery, it is becoming more exotic. You may be looking at exotic materials, at polymers, as Esso is in Judy Creek, at CO₂, as an ability to kind of flush the rock and so on. So each time you are going to a further level of technical complexity.

So that is one. We have now, though, also used up a lot of what you might call our easy energy resources, such as conventional oil and gas, and we are turning to things such as the oil sands, where the technological components of the plants, the facilities, the production operation and so on are all much, much greater than those that we have depended on in the past. Again, this means many more people, much more technology to be applied and a much greater involvement in terms of transforming and providing things which will help us to extract and use that energy. One of the figures which I saw just recently suggested, for example, that within Calgary alone the engineering requirement would grow from 3,500 to 8,000 between now and 1984, and that is primarily energy derived. It is quite gigantic.

The Chairman: So that the security of supply in relationship to oil is dependent on manpower, and price. That is a much

[Translation]

le domaine énergétique. Je crois que les Canadiens ne comprennent pas très bien la nature changeante de l'énergie, et je suppose que vous pensez à des mesures qui vont de la conservation à une meilleure récupération, etc. Vous pourriez peut-être parler de l'explosion des exigences techniques dans le vaste domaine défini comme l'énergie. Pourquoi le besoin d'ingénieurs dans ce domaine devient-il de plus en plus pressant?

M. McDougall: Je pense qu'il y a deux raisons, deux raisons principales. L'une est que les approches empiriques pour trouver de nouvelles énergies et les utiliser, du moins au Canada, sont en perte de vitesse et que des aspects comme le programme de récupération tertiaire du pétrole conventionnel etc., nécessitent un apport technologique beaucoup plus important.

Le président: Pourriez-vous développer un peu ce point? En quoi la récupération tertiaire est-elle différente de ce que nous faisons avant? Pourquoi nécessite-t-elle des ingénieurs?

M. McDougall: La principale différence est que lorsque vous entreprenez l'exploitation d'un champ de pétrole conventionnel, c'est comme si on aspirait le pétrole à l'aide d'une paille, mais seulement en partie. On se dit alors qu'on aimerait en avoir un peu plus. On doit donc procéder à une étude des gisements. On doit bien comprendre la roche réservoir et avoir peut-être recours à une méthode de récupération comme l'injection d'eau. On commence par essayer d'utiliser de l'eau et on la met sous pression pour l'activer et essayer d'extraire davantage de pétrole de la roche réservoir. Comme je l'ai dit, cette opération nécessite une bonne compréhension des gisements de même que des installations pour recueillir l'eau, pour s'assurer qu'elle est propre, qu'elle est dirigée aux bons endroits de la roche réservoir et qu'on peut extraire le pétrole et le nettoyer, car il contiendra davantage d'eau à sa sortie, etc. En passant ensuite à la prochaine étape, soit la récupération tertiaire, le processus devient plus délicat. On peut considérer l'utilisation de matériaux exotiques, de polymères, comme Esso le fait au ruisseau Judy, ou du CO₂, pour en quelque sorte noyer la roche, etc. C'est donc dire qu'on s'élève toujours à un niveau supérieur de complexité technique.

Celui-ci en est un. Néanmoins, nous avons maintenant épuisé bon nombre de ce qu'on pourrait appeler les ressources énergétiques faciles, comme le pétrole et le gaz conventionnels, et nous nous tournons vers des sources comme les sables pétroliers, où les éléments technologiques des usines, des installations, de la marche de la production, et le reste, sont beaucoup plus grands que ceux dont nous nous sommes servis par le passé. Le tout signifie l'embauche d'un plus grand nombre de personnes, l'application d'une technologie plus avancée et une participation très élargie en termes de transformation et de fourniture de moyens qui nous aideront à extraire et à utiliser cette énergie. Un des chiffres que j'ai vus récemment permettait de prévoir, par exemple, que, dans la seule ville de Calgary, les besoins en personnel technique passeraient de 3,500 à 8,000 d'ici à 1984, et ce chiffre est principalement déduit des prévisions en matière énergétique. C'est énorme.

Le président: C'est donc dire que la sécurité des approvisionnements en pétrole dépend de la main-d'œuvre et du prix.

[Texte]

more expensive proposition because of the engineering and material that is required to get into those kinds of processes.

Mr. McDougall: Actually, capital and operating costs are both much higher than in the conventional industry, there are no two ways about it.

Mr. Swartz: We have heard from a number of people in the universities saying we need more engineers and that they need to expand engineering training but that they are facing a major problem in attracting people to teach in the universities. Is it possible for universities to increase their engineering salaries rather than paying engineering professors on the same salary scales as the rest of the faculty? By doing so, by being more responsive to the labour market for engineers, could they attract more people into the teaching profession? By doing these things and at the same time running extra classes, extra shifts, double shifts, weekends, what have you, rather than building more and more and more engineering faculties and schools, could they produce enough new engineers now to meet these critical emerging shortages rather than being left with this boom and bust cycle which engineering seems to have been very, very much associated with? Unfortunately, as you remarked earlier, it has been a fact of life in the engineering profession.

The Chairman: Can I just break in? Is there anybody here representing a university faculty of engineering?

Mr. McDougall: Not directly. I think Ron Gray should be recognized as the Chairman of our Board of Education which does include the deans of the two major Alberta universities' faculties of engineering.

Mr. Gray: As I understand your question, it related to the economics and whether the universities had the freedom to pay higher salaries. Obviously that is a tool that is being used in certain faculties right now, I believe in medicine and law, in order to compete with private industry. So it is being used to a limited extent in Alberta, but not in Calgary.

Mr. Swartz: We heard from the dean yesterday in Calgary, and it is not being used there.

Mr. Gray: I think there are mechanisms which are in place or could be put in place, will have to be put in place, to recognize the supply-demand situation. Ultimately the system has to respond to the supply-demand factors.

Mr. McDougall: There are two points that could be made directly. One is that the University of Alberta does have a system partially in place to do that, as Ron alluded to, a discretionary fund in the hands of the dean which he can use to address those kinds of problems.

A second approach might be some of the things that are occurring whereby industry directly funds particular areas. That has occurred as well, as an attempt to try to circumvent

[Traduction]

C'est une proposition beaucoup plus coûteuse en raison des connaissances techniques et du matériel nécessaires pour exécuter des opérations de ce genre.

M. McDougall: A l'heure actuelle, les frais d'établissement et d'exploitation sont beaucoup plus élevés que dans l'industrie conventionnelle; il n'y a pas à en douter.

M. Swartz: Nous avons entendu dire par un certain nombre de personnes dans les universités que celles-ci ont besoin de plus d'ingénieurs, qu'il leur faut étendre la formation en ingénierie mais qu'il leur est très difficile de recruter du personnel enseignant dans ce domaine. Est-il possible que les universités augmentent les salaires des ingénieurs plutôt que de payer les professeurs d'ingénierie à la même échelle de salaires que le reste du personnel enseignant? Ce faisant, et en étant plus sensible aux besoins du marché du travail en ingénieurs, les universités pourraient-elles attirer plus de personnes dans le corps enseignant? Grâce à ces mesures et en offrant simultanément des cours et des postes de travail supplémentaires, des doubles postes de travail, des fins de semaine, ou ce que vous voudrez, au lieu de construire de plus en plus de facultés et d'écoles d'ingénierie, les universités pourraient-elles former assez de nouveaux ingénieurs pour faire face à ces graves pénuries imminentes plutôt que de rester aux prises avec ce cycle de surplus et de pénuries qui semble être le lot de l'ingénierie? Malheureusement, comme vous l'avez souligné auparavant, ce phénomène a toujours été une réalité de la profession d'ingénieur.

Le président: Puis-je vous interrompre? Y a-t-il quelqu'un ici qui représente une faculté universitaire d'ingénierie?

M. McDougall: Pas directement. Je pense que Ron Gray doit être reconnu comme le président de notre conseil de l'éducation dont font partie les doyens des facultés d'ingénierie des deux principales universités de l'Alberta.

M. Gray: Si j'ai bien compris votre question, elle est d'ordre économique et concerne également les possibilités pour les universités de payer des salaires plus élevés. C'est de toute évidence un outil qui est utilisé dans certaines facultés à l'heure actuelle, comme, je crois, en médecine et en droit, en vue de concurrencer l'industrie privée. Ce moyen est aussi utilisé dans une certaine mesure en Alberta, mais non pas à Calgary.

M. Swartz: Le doyen de Calgary a communiqué avec nous hier et nous a informés que cette méthode n'y est pas utilisée.

M. Gray: Je crois que certains mécanismes sont en place, pourraient être mis en place, devront être mis en place pour faire face à cette situation d'offre et de demande. Le système doit finalement répondre aux facteurs de l'offre et de la demande.

M. McDougall: Il faudrait souligner deux choses. La première est que l'Université de l'Alberta est pourvue d'un système partiel à cette fin, comme Ron y a fait allusion, un fonds discrétionnaire administré par le doyen, qui peut l'utiliser pour faire face à ce genre de problème.

Une deuxième approche peut être certaines des choses qui sont faites lorsque l'industrie finance directement des domaines particuliers. Cela s'est bel et bien produit et l'on a tenté de

[Text]

some of the mechanical problems of providing funding from government through the university, where it tends to flow however the university administration feels it would be appropriate. Industry is then able to direct specifically into particular chairs funds to have certain teaching or research areas endowed.

Mr. Swartz: That seems to be a very new development. I have not heard of it occurring anywhere else in Canada, and if you would have any information on that in more detail in this jurisdiction or in other provinces I would appreciate it. If I am reading what you are saying correctly, you are suggesting that that is one of the tools that can be used to increase the supply of engineers at a fairly rapid rate.

Mr. McDougall: I am not sure how rapid a rate, but it certainly can be used to increase the supply in certain areas. If you would like to enquire further there is a chair of welding engineering, it is called, at the University of Alberta that has been funded that way. The geophysical department at the University of Calgary has recently been funded in that way.

The Chairman: Do you have something to add?

Mr. Milroy: I do not have any facts and figures to back this up, but I have perceived that recently industry is showing a lot more interest in funding programs at university, I think, and also scholarships; I have been advised of quite a few more scholarships. We put up a fair amount of money every year to fund scholarships, again to try to assist this. My point is that I think you will find that you will be receiving further information that industry is putting more money into the educational system, and the post secondary in particular.

Mr. Lowell Williams (Director of Career Development, Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA)): I was just going to indicate that inside the universities it is extremely inelastic to shift money from one faculty to another. There are internal structural problems that are traditional there, that are ongoing. So you can say, yes, it is possible, but in actual fact it turns out to be extremely difficult.

The Chairman: The theory runs ahead of the practicality, and that must be abhorrent to an engineer.

I thank you for your testimony. I would give you another minute or two if you have anything else you would like to say to the Parliament of Canada about how Albertans feel about anything that is on your mind. Is anybody strongly motivated?

Mr. Milroy: May I tee off? I did not realize that you were going to open up the floor, as it were, but I will be very brief. I understand you want any comments. Is that correct?

The Chairman: Yes.

Mr. Milroy: I did want to just back up to make sure that it is understood that transferability of engineers between the provinces is reasonably fluid. There is not that much difficulty. It is orchestrated again, by our national organization, which

[Translation]

remédier à certains problèmes pratiques causés par l'acheminement des fonds du gouvernement par l'intermédiaire de l'université, qui a tendance à utiliser ces fonds de la façon dont elle le juge opportun. L'industrie est alors en mesure de diriger des fonds vers des chaires particulières pour patronner certains domaines d'enseignement ou de recherche.

M. Swartz: Cela semble être une innovation très récente. Je n'en ai jamais entendu parler ailleurs au Canada et j'aimerais bien que vous me communiquiez tout autre information plus détaillée à ce sujet pour cette province ou toute autre province. Si je vous comprends bien, vous dites que c'est l'un des outils qui peut permettre d'augmenter le nombre d'ingénieurs disponibles en une période relativement courte.

M. McDougall: Je ne sais pas avec quelle rapidité, mais cet outil peut très certainement servir à augmenter les effectifs dans certains domaines. J'aimerais me renseigner davantage sur une chaire des techniques de soudage à l'université de l'Alberta qui a été financée de cette façon. Le département de géophysique de l'Université de Calgary a récemment été financé de cette façon.

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Milroy: Je n'ai ni faits ni chiffres pour étayer mes dires, mais j'ai senti que, depuis peu, l'industrie désire de plus en plus financer des programmes dans les universités, je crois, et également distribuer des bourses; j'ai été informé de l'attribution d'un beaucoup plus grand nombre de bourses d'étude. Nous investissons beaucoup d'argent chaque année pour financer les bourses d'étude, et une fois de plus, en vue d'aider l'industrie dans ses programmes. Je voudrais souligner que vous recevrez sans doute de plus amples informations à l'effet que l'industrie investit plus d'argent dans le système d'éducation et plus particulièrement au niveau post-secondaire.

M. Lowell Williams (Director of Career Development, Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA)): Je voulais justement souligner que dans les universités, il est extrêmement difficile de transférer de l'argent d'une faculté à une autre. Il y a des problèmes de structure interne qui sont traditionnels et qui ne changent pas. On peut dire que cela est possible mais, dans la réalité, le transfert de fonds est extrêmement difficile.

Le président: La théorie est en avance sur la pratique et cela doit être effrayant pour un ingénieur.

Je vous remercie pour votre témoignage. Je pourrais vous accorder une minute ou deux de plus si vous avez quelque chose à dire au Parlement du Canada pour exprimer le sentiment des Albertains sur des questions qui vous préoccupent. La motivation est-elle forte?

M. Milroy: Puis-je avoir la parole? Je ne m'étais pas rendu compte que vous alliez nous donner la parole, mais comme c'est le cas, je serai très bref. Est-il exact que l'on peut apporter des commentaires sur des questions de notre choix?

Le président: Oui.

M. Milroy: J'aimerais revenir en arrière pour m'assurer qu'il est bien compris que la possibilité de transférer des ingénieurs entre les provinces n'est pas très claire. Cela ne m'apparaît pas si difficile. La chose est une fois de plus

[Texte]

has a Canadian accreditation board that does a good job of accrediting universities, which makes it, then, easier for the transfer.

There was one other point I would like to mention that does concern us. Some of the problems that I detected you may be having within government departments is because of lack of recognition of your engineering staff within your government departments. We have a problem, in that a federal government engineer can be in Alberta practising engineering but does not have to be registered, yet right across the street from him there is another engineer doing maybe somewhat similar work who has to be registered. I think that is one area that has been addressed by the Canadian Council of Professional Engineers. I think you may find that a bit helpful, too.

A parting shot, defence policy. I have a certain amount of interest in the military. I am also an honorary colonel. A brief has just been submitted to the government from the Honorary Colonels of Canada. We view the current defence policy of government with some great alarm.

Thank you.

Mr. McDougall: In closing, I think we have talked pretty bullishly about the opportunities that we see for our profession in Alberta and the rest of Canada. I guess it would be unfair of us, however, to say that we do not feel a lot of concern about current events and some of the announcements that have been coming forward from prospective developers suggesting that, in the absence of some decision, some resolution of problems between federal and provincial governments, they are simply going to pack their bags and go away. Certainly, if that occurs, from a professional standpoint that would be very serious. From a Canadian standpoint, I think it would be even more serious, frankly, would just be unacceptable.

You say it is a chance to speak to you and to the Parliament of Canada, and I think we appreciate that fact. I guess all I can do is express a concern which I did in Fort McMurray a few days ago, and there it certainly gained the support of our members, that we just love to see you get your act together and get us on with the job.

The Chairman: Can I just follow up on that for one second? Do you think people are in a bargaining stance, or that the threat to leave, to stop a project, is real? Do you think they are...

Mr. McDougall: Well, I think it used to be a bargaining stance but I do not think it is any more. I think the two largest projects, which are kind of on the brink, are very, very near the brink; I think we are looking at maybe a couple of more months and then they will go away. If that happens, that does not mean the projects will not ever go ahead, because I am sure they will, but we will have lost the momentum, the team,

[Traduction]

orchestrée par notre organisation internationale qui a un bureau canadien d'accréditation qui fait un excellent travail au niveau de l'accréditation des universités ce qui rend, alors, les transferts plus faciles.

Il y a un autre point que j'aimerais soulever et qui nous concerne. Certains des problèmes qu'il me semble avoir constaté dans les ministères gouvernementaux est dû à la non-reconnaissance de votre personnel de génie à l'intérieur même des ministères gouvernementaux. Nous avons un problème en ce sens qu'un ingénieur du gouvernement fédéral peut exercer sa profession en Alberta et qu'il n'a pas besoin d'être inscrit et pourtant, il peut y avoir un autre ingénieur de l'autre côté de la rue qui fait sensiblement le même travail et qui lui, doit être inscrit. Je pense que c'est un des problèmes qui a été souligné par le Conseil canadien des ingénieurs professionnels. Je pense que cela peut également vous être utile.

En ce qui a trait à la politique de défense, je porte un certain intérêt à la question militaire parce que je suis également colonel honoraire. Un mémoire vient d'être soumis au gouvernement de la part des colonels honoraires du Canada. Nous voyons la politique actuelle de défense du gouvernement avec beaucoup d'inquiétude.

Merci.

M. McDougall: Pour terminer, je pense que nous avons parlé de façon plutôt optimiste des possibilités que nous entrevoisons pour nos professions en Alberta et dans le reste du Canada. Toutefois, je pense qu'il serait injuste de notre part de ne pas dire que nous ne nous préoccupons pas beaucoup des événements actuels et de certains avertissements qui nous sont venus des personnes chargées du développement futur à l'effet que, en l'absence de certaines décisions, ou de certaines solutions à des problèmes entre les gouvernements fédéral et provinciaux, ils feraient leur valise et s'en iraient. Si cela devait se produire, la chose serait très grave du point de vue professionnel. Du point de vue canadien, je pense que cela serait encore plus grave et, en toute franchise, inacceptable.

Vous dites que c'est une chance que nous avons de vous parler et de vous adresser au Parlement du Canada et, personnellement, j'apprécie ce fait. Je crois qu'il ne me reste qu'à formuler un souhait comme je l'ai fait à Fort McMurray il y a quelques jours à peine, avec l'appui de nos membres; en effet, nous serions heureux de vous voir faire notre travail pour que nous puissions travailler ensemble par la suite.

Le président: Puis-je ajouter quelque chose à ce sujet? Croyez-vous que les gens sont dans une position de négociation ou que la menace de quitter, d'arrêter un projet, est réelle? Croyez-vous qu'ils sont...

• 1705

M. McDougall: Je crois que les gens étaient dans une position de négociation, mais je ne crois pas que ce soit le cas maintenant. Je pense que les deux plus gros projets, qui sont près de nous échapper, sont devenus très critiques; je pense que nous n'en avons plus que pour quelques mois et qu'ensuite, des gens partiront. Si cela se produit, cela ne veut pas dire que les projets n'iront jamais de l'avant, car je crois qu'ils vont quand

[Text]

the group of people, and all the interrelationships and the momentum they have already developed. To catch up would probably cost us another year, on top of what we will have already lost, in terms of just trying to assemble a new team. When you look at what that means to our country, in terms of the outpouring of funds, and the cost then it has to our economy, which translates all the way through to the social fibre of this country. It just seems like a rather foolish thing to do.

The Chairman: Thank you very much. We took quite a bit of your time, but we do appreciate it.

Mr. McDougall: Well, thank you for the opportunity. We appreciate it.

The Chairman: Mr. Brinklund.

Mr. Brinklund (Chairman, Alberta Section, Canadian Institute of Food Science and Technology): Mr. Chairman, hon. members of the Parliament, ladies and gentlemen, on behalf of the CIFST, which stands for the Canadian Institute of Food Science and Technology, Alberta section, I want to express appreciation for your invitation to this hearing.

I am presenting a verbal presentation, at this time; a written one will be submitted later on.

Personally, I have been working in the food industry in this province for over 8 years, and I have been active in the CIFST for 7 years. I am past President of the International Association of Food and Environmental Sanitarians of this province. Presently, I am a Vice-President of the Alberta Dairymen's Association, Plant Section.

Our membership in the CIFST in this province consists of about 200 members, including food scientists and technologists from the floor level up to professors at the University of Alberta, and PhDs at different institutions. All these people—the whole membership—are actively involved in the field of food science and production.

Some of our members are part of the enforcement and controlling agencies of the provincial and federal governments. Some of them are part of the industry. Some of them are part of the university.

After discussing this parliamentary task force hearing with the executive of the CIFST, and some of the local outstanding industrial people in this field, and other food scientists, I hope to contribute, in some degree, to the success of these hearings. Despite the fact that we are seemingly not large in number—200 people is not an impressive number—we feel we should be considered an important factor in this province's agriculture.

First of all, I may refer to the fact—and probably it is well known to you—the CIFST, as such, has a national organization—an excellent one—and I think if the co-operation between the provinces and national government of this country is going to work as well as the CIFST—national convention works, we have an excellent future in this country.

[Translation]

même progresser, mais que nous aurons perdu la force initiale, l'équipe, le groupe de personnes ainsi que toutes les interrelations et l'élan qu'ils avaient déjà développés. Le rattrapage nécessitera probablement une autre année de travail en plus du temps déjà perdu au niveau des tentatives pour rassembler une nouvelle équipe. Lorsqu'on regarde ce que cela veut dire pour notre pays, en termes d'engloutissement de fonds et des effets sur notre économie qui se répercutent jusqu'à la fibre sociale de notre pays, cette situation m'apparaît un peu ridicule.

Le président: Merci beaucoup. Nous avons pris quelque peu de votre temps et nous vous en remercions.

M. McDougall: Merci de la chance qui nous a été offerte. Nous vous en sommes gré.

Le président: Monsieur Brinklund.

M. Brinklund (président, Section de l'Alberta, Institut canadien de science et de technologie alimentaire): Monsieur le président, honorables membres du Parlement, mesdames et messieurs, au nom de l'ICSTA, l'Institut canadien de science et technologie alimentaire, section de l'Alberta, je voudrais vous remercier pour votre invitation à cette audience.

Je ferai pour l'instant une présentation verbale et la présentation écrite sera soumise plus tard.

Personnellement, j'ai travaillé dans l'industrie alimentaire de cette province pour plus de 8 ans et j'ai été actif dans l'ICSTA pendant 7 années. J'ai été président de l'International Association for Food and Environmental Sanitarians de la province d'Alberta. Je suis actuellement vice-président de l'Alberta Dairymen's Association, Plant Section.

L'ICSTA compte environ 200 membres pour la province de l'Alberta, y compris des spécialistes et des techniciens de l'alimentation du 1^{er} niveau jusqu'à des professeurs de l'université d'Alberta, et des docteurs de diverses institutions. Tous ces gens—la totalité des membres—s'impliquent activement dans le domaine des sciences et de la production alimentaire.

Certains de nos membres font parti des organismes d'application et de contrôle des gouvernements provinciaux et fédéral. D'autres font parti du secteur de l'industrie tandis que d'autres œuvrent au niveau universitaire.

Après avoir discuté du présent groupe d'étude parlementaire avec l'exécutif de l'ICSTA, certains industriels de la région spécialisés dans ce domaine, ainsi qu'avec d'autres spécialistes de l'alimentation, j'espère contribuer, dans une certaine mesure, au succès de ces audiences. En dépit du fait que nous ne soyons pas très nombreux en apparence—200 personnes n'est pas un nombre très impressionnant—nous estimons que nous devrions être considérés comme un groupe important au niveau agricole en Alberta.

En premier lieu, j'aimerais rappeler le fait, que vous connaissez probablement bien d'ailleurs, que l'ICSTA est très bien organisée sur le plan national et je crois que si la collaboration entre les provinces et le gouvernement fédéral de ce pays allait aussi bien que la convention nationale de l'ICSTA, nous aurions un avenir assuré pour ce pays.

[Texte]

• 1710

Our present President is Dr. Marion Vaisey-Genser, at the University of Manitoba and all questions referring to national policy, should be, of course, directed to her.

When it comes to the Province of Alberta, and the local problems related to the shortages in skilled trades and highly-skilled occupations and training of the workforce, we would like to deal with basically two basic problems. One is education, education at two levels, the academic level and the other one is on a lower so-called management level. Second, we would like to deal with some of the subject's concern's, referring to research in the food industry.

With reference to education at the academic level, we cannot see or foresee any problems with the education of future food scientists at the University of Alberta. We consider the scientific education to be of high quality and meeting the expectations of the industry, the science society and the students as well. But—there is always a “but”, to everything in life—we would on the other side recommend that the students be given more opportunity to gain practical, floor-level experience in production of different types of food products, different types of products of this country.

Our knowledge is that some universities, the University of Waterloo, I think, are experimenting with a so-called co-operative, work-experience program. It is a co-operative effort between industry and the university.

At the home level, a student industrial experience bursary program is carried out in the province and financed by the provincial Government of Alberta. To expose food science students to industrial experience would be very stimulating and would further develop the student's interest in their specific fields. Unfortunately, a number of food industries because they are declining instead of increasing in our province or the kinds of industries suitable for our students in their specialized field are limited and, therefore, we would strongly recommend to the federal government that they federally subsidize student work-experience programs to make it possible for Alberta students to work, for example, in Nova Scotia and package canned fish for one summer or make it possible for a student from Laval University to make canola margarine in Alberta for one summer. We are convinced this would stimulate interest in the food field and make it a complete success for all parties involved.

In our large country—we are not begging for money—travel expenses are so high that we would need travel assistance nothing else, an assistance program and probably basically co-ordination of how this should be done between different provinces and various food industries which would be suitable for receiving students of this character.

[Traduction]

Notre président actuel est le Dr Marion Vaisey-Genser, à l'université du Manitoba et toutes les questions portant sur la politique nationale devraient, bien sûr, lui être directement adressées.

Lorsqu'il s'agit de la province d'Alberta et des problèmes locaux associés au manque de spécialisation, de postes hautement spécialisés et de formation de la population active, nous aimerions traiter de deux problèmes élémentaires. Le premier problème traite de l'enseignement à deux niveaux, soit au niveau académique et au niveau de la gestion. Pour ce qui est du deuxième problème, nous aimerions traiter de certains aspects de la recherche dans l'industrie alimentaire.

Pour ce qui est de l'enseignement au niveau académique, nous ne voyons pas ou ne prévoyons aucun problème d'enseignement des futurs spécialistes de l'alimentation à l'université de l'Alberta. Nous considérons que l'enseignement scientifique est de très grande qualité et qu'il répond aux attentes de l'industrie, de la société scientifique et des étudiants eux-mêmes. Mais, et il y a toujours des «mais» dans la vie, nous aimerions pourtant recommander que des mesures soient prises pour que les étudiants aient la chance d'acquérir de l'expérience sur le plan pratique et de premier plan dans la production de divers types de produits alimentaires et de produits canadiens.

Nous savons que certaines universités, l'université de Waterloo, je crois, met à l'essai un programme coopératif d'expérience de travail. Il s'agit d'un effort de collaboration entre l'industrie et l'université.

Chez-nous, un programme de bourses basé sur l'expérience industrielle d'un étudiant est mené dans la province et financé par le gouvernement provincial de l'Alberta. Le fait de plonger les étudiants en science alimentaire dans le monde de l'industrie serait très stimulant et encouragerait l'étudiant à se diriger dans des domaines spécifiques. Malheureusement, un certain nombre d'industries alimentaires perdent de l'importance plutôt que d'en gagner dans notre province, ou encore le type d'industrie qui convient à nos étudiants dans leur domaine spécialisé est limité; par conséquent, nous recommandons fortement au gouvernement fédéral de subventionner les programmes d'expérience de travail pour permettre aux étudiants albertains de travailler par exemple en Nouvelle-Écosse à la mise en conserve de poissons pendant un été ou permettre à un étudiant de l'université Laval de travailler à la fabrication de la margarine Canola en Alberta pendant un été. Nous sommes convaincus que cela stimulerait l'intérêt dans le domaine de l'alimentation et constituerait un succès complet pour toutes les parties.

Dans un pays aussi grand que le notre, nous ne menions pas pour de l'argent, mais les dépenses de voyage sont tellement élevées que nous aurions besoin d'aide pour cet aspect seulement, un programme d'aide et sans doute, un travail de coordination élémentaire pour décider de la façon dont cela devrait être fait entre les diverses provinces et les diverses industries alimentaires qui pourraient accueillir des étudiants de ce type.

[Text]

With reference to education of a more practical type for management in the food industry by which we mean the floor management or technicians I have to explain what I mean first. I mean managers or key people in positions where a responsibility is given to them to carry out some specific duties; if you are familiar with the dairy industry, the operator of the UHT equipment for sterilizing milk is responsible for putting up probably 100,000 litres of milk a day or something like that. At this level of occupational skill, we cannot highlight and stress enough the importance of the right type of education. We need skilled food plant floor managers. We need skilled food plant workers. We need skilled restaurant managers and skilled restaurant workers. I will have to refer to some roughly similar trades and make comparisons to seemingly irrelevant trades in order to explain what I mean.

• 1715

I suppose, Mr. Chairman, everybody in this room is aware that a plumber, a carpenter and an electrician need a licence to go out to do their work. It is strictly regulated in most of the provinces. I think that you need a licence to operate a high-pressure boiler, but, ladies and gentlemen, you are allowed to hire a guy from the street, train him for two hours, in order to allow him to make hamburgers or, even worse, potato salad to feed 500 people, if you wish. This would happen without giving the individual or the person involved any type of basic microbiological or sanitary education. He does not have the slightest idea about food technology and the risk he is taking.

Of course, some people would say you need a licence to run a boiler because it could explode, but feeding undergrade quality of food to people could result in much more serious accidents. He could poison people; they could develop serious health problems.

We do not want to be dramatic. What we suggest is a licensing program, on a certain level, nothing complicated. You would have a licensing program in the food field, for industries and restaurants. Different levels of food preparation outfits would have to be licensed, not the premises; the premises are licensed today. It should be the people's knowledge. You give a permit to the guy to be in charge of the restaurant and he has to have the requisite knowledge. He has to have the knowledge about microbiological and basic sanitary terms and standards.

How could this be done? I am not familiar with it, but I think a plumber takes 10 months of apprenticeship and studies for two months. And these two months are subsidized by UIC. It is funded by the government. This is where we need help from the federal government. This involvement would make it possible for people to be collected at some place to learn

[Translation]

Pour ce qui est de l'enseignement pratique, soit la gestion dans l'industrie alimentaire, qui signifie pour nous la gestion au premier niveau ou au niveau des techniciens, je dois d'abord apporter des explications. Il s'agit ici des gestionnaires en poste qui sont responsables de certaines tâches spécifiques; si vous avez quelques connaissances dans l'industrie du lait, de l'équipement UHT de stérilisation du lait, vous savez que l'opérateur est responsable de la production de peut-être 100,000 litres de lait par jour. À ce niveau d'aptitude professionnelle, nous ne pouvons assez souligner et mettre en évidence l'importance du type approprié d'éducation. Nous avons besoin de contremaîtres compétents dans les usines alimentaires. Nous avons besoin de travailleurs compétents dans les usines alimentaires. Nous avons besoin de travailleurs et de gestionnaires compétents dans les restaurants. Je mentionnerai certains commerces presque semblables et ferai des comparaisons avec des commerces qui semblent en apparence n'avoir aucun lien, en vue d'expliquer ce que je veux dire.

Je suppose, monsieur le président, que tout le monde dans cette pièce est conscient qu'un plombier, un menuisier et un électricien ont besoin d'un permis pour exercer leur métier. Ces métiers sont strictement réglementés dans la plupart des provinces, je pense que vous avez besoin d'un permis pour exploiter une chaudière à haute pression, mais, mesdames et messieurs, vous avez le droit d'engager quelqu'un dans la rue, de le former pendant deux heures en vue de lui permettre de faire des hamburgers ou même pire, de la salade de pommes de terre pour nourrir 500 personnes, si vous le voulez. Cela pourrait se produire sans que vous ayez à donner à la personne en cause un quelconque cours en microbiologie ou une éducation sanitaire. Il n'est pas nécessaire qu'elle ait la moindre idée sur la technique alimentaire ou les risques qu'elle court.

Évidemment, certaines personnes pourraient soutenir qu'il faut un permis pour exploiter une chaudière parce qu'elle peut exploser, mais nourrir des personnes avec des aliments de qualité inférieure pourrait provoquer des accidents beaucoup plus graves. Elle pourrait empoisonner des gens qui pourraient connaître de graves problèmes de santé.

Nous ne voulons pas dramatiser. Ce que nous voulons laisser entendre est qu'un programme d'octroi de permis, à un certain niveau, n'est rien de compliqué. Vous auriez un programme d'octroi de permis dans le domaine alimentaire pour les industries et les restaurants. Différentes catégories d'établissements de traitement de produits alimentaires seraient obligés de détenir un permis, et non les locaux; ceux-ci détiennent un permis de nos jours. Les gens devraient le savoir. Vous donnez un permis à la personne qui est en charge du restaurant et elle doit avoir la connaissance nécessaire. Elle doit connaître les expressions et les normes microbiologiques et sanitaires de base.

Comment cela pourrait-il être fait? Je ne suis pas familier avec la question, mais je pense qu'un plombier est apprenti pendant dix mois et étudie pendant deux mois. Et cette période de deux mois est subventionnée par la CAC. Elle est financée par le gouvernement. C'est dans ce cas que nous avons besoin de l'aide du gouvernement fédéral. Cette implication rendrait

[Texte]

certain skills of the food industry, and they need not be sophisticated but give the basic education.

To clarify the problem, I have to express the problem involving education at the Northern Alberta Institute of Technology. We had an industrial technologist course there, but it is now cancelled. Now, after this statement, you would think that I am contradicting myself; however the type of education we are looking for is not the same type of scientific education which was given at NAIT. We are looking for combined, practical and theoretical education. Basically we would like to take people out of production and send them on short courses and give them a certificate.

The way we look at the solving of this problem is that it should be mandatory to have a licence of management in order to operate a food plant, restaurant, to have a position as a cheesemaker or something similar. A licence of this kind must be recognized in all parts of the country. It must be not for Alberta but for Canada.

• 1720

These key positions in the food industry should, of course, because of the system of the licensing, assure a higher position and salary for the licensee. People who have taken these courses should be paid a higher salary, would take pride in their occupation, would be more respected which itself would attract more young people to this trade. The problem today is it is easy to make money up in northern Alberta. When I am 21, why should I go and study to go through two years of education.

I would like to take up my second major subject which is research. I would like to mention a couple of thoughts about research in the food field especially research carried out with federal government funding. Presently the Canada Agriculture Research Branch and the Food Research Institute in Ottawa are assisting the food industry in food research. The management of this outfit is under the Canada Committee on Food. Some of the committee members are, in one way or another, influencing the research projects which are carried out with the Food Research Institute. We would like to express a couple of thoughts in this case.

The research capability and the staffing and the general achievements of the Food Research Institute are good but it must be made more responsive in adjusting to industrial problems of various kinds in the various regions of this country. They must react faster. They must realize the real problems and act accordingly.

The committee members in the Canada Committee on Food do not represent the regions but they have expertise in different fields and that is where the problem comes. The committee should, according to our recommendation, have besides expertise representation from different regions, from industry, from university and from the food sciences as well as from other

[Traduction]

possible la prise en charge de personnes à un certain endroit, elles pourraient acquérir certaines connaissances de l'industrie alimentaire qui n'ont pas besoin d'être élaborées, mais qui donnent une connaissance de base.

Pour éclaircir le problème, je dois expliquer ce que représente l'éducation à l'institut de technologie dans le nord de l'Alberta. Nous avions un cours de technologie industrielle, mais il a été annulé. Maintenant, après cette déclaration, vous pouvez penser que je me contredis; toutefois, le type d'éducation que nous recherchons n'est pas le même que l'éducation scientifique qui a été donnée à l'institut de technologie dans le nord de l'Alberta. Nous recherchons une éducation à la fois pratique et théorique. Fondamentalement, nous aimerions faire suivre de brefs cours à des personnes qui proviennent du secteur de la production et leur décerner un certificat.

La façon dont nous voulons résoudre ce problème est le suivant: il devrait être obligatoire de détenir un permis de gestion en vue d'exploiter une usine alimentaire, un restaurant, d'avoir un emploi comme fabricant de fromage ou quelque chose de similaire. Un permis de ce genre devrait être reconnu dans toutes les parties du pays. Ce permis ne doit pas être uniquement pour l'Alberta, mais pour le Canada.

Ces postes-clés dans l'industrie alimentaire devraient, bien entendu, en raison du système d'octroi de permis, assurer un poste et un salaire plus élevés aux détenteurs de permis. Les gens qui auraient suivi ces cours devraient recevoir un salaire plus élevé, devraient être fiers de leur emploi, devraient être plus respectés, ce qui attirerait davantage de jeunes gens dans ce commerce. Le problème de nos jours, c'est que c'est facile de faire de l'argent dans le nord de l'Alberta. A 21 ans, pourquoi devrais-je étudier pendant deux années.

J'aimerais aborder le deuxième sujet qui est la recherche. J'aimerais mentionner quelques idées sur la recherche dans le domaine alimentaire, surtout sur la recherche effectuée à l'aide du financement du gouvernement fédéral. Actuellement la Direction de la recherche agricole du Canada et l'Institut de la recherche alimentaire à Ottawa aident l'industrie alimentaire dans la recherche. La gestion de cet organisme relève du Comité canadien sur les aliments. Certains membres du Comité influencent d'une manière ou d'une autre, les projets de recherche réalisés de concert avec l'Institut de recherche alimentaire. Nous aimerions exprimer quelques opinions dans ce cas.

Le potentiel et le personnel dans le domaine de la recherche et les réalisations générales de l'Institut de la recherche alimentaire sont satisfaisants, mais ils doivent davantage répondre aux problèmes industriels de toutes sortes dans les diverses régions de ce pays. Ils doivent réagir plus vite. Ils doivent comprendre les vrais problèmes et agir en conséquence.

Les membres du Comité canadien sur les aliments ne représentent pas les régions, mais ils ont des compétences dans différents domaines et c'est là que surgit le problème. Le comité devrait, selon nos recommandations, posséder, outre leurs compétences, la représentation de différentes régions, du monde de l'industrie, des universités et des sciences alimentai-

[Text]

fields. It has been known to happen that the federal government through the Food Research Institute, has financed very similar research programs carried out in different parts of the country, duplication of research. Our recommendation is, because of the conflict of interest, to co-ordinate research work within the food sector in this country, if possible, in a better way to avoid duplication in the future. At the same time we must point out that we do not mean that co-ordination means centralizing everything to Ontario. We do not want you drain our brains, the same way as some people are intending to drain our oil. We urge for the central but interprovincial co-ordination of regional resources of research and development. I thank you for your attention ladies and gentlemen.

The Chairman: Thank you very much Mr. Brinklund. You may have heard some laughter at the table: Mr. Marceau and I were fogged in at Victoria on Monday and we took a ferry across to Vancouver and we walked the decks and had a conversation about centralization in Ontario which went on at some length and this is what created the humour. Mr. Marceau.

M. Marceau: Monsieur Brinklund, vos commentaires sont très intéressants en ce sens que c'est la première fois que l'un des témoins touche un sujet de cette nature. Il est certain que le domaine alimentaire est un domaine appelé à avoir de plus en plus de besoins. Vous avez affirmé dans vos notes qu'il y avait une diminution des industries alimentaires en Alberta. Pouvez-vous me dire comment il se fait que, d'une part . . .

• 1725

Mr. Brinklund: It is not the number but the volume. Some of the meat packing industries were moved out.

Mr. Marceau: They are going to Ontario, or . . .

Mr. Brinklund: No, I consider it a rationalization of some of the meat packing industry.

Mr. Marceau: Have you an explanation for this closing or this moving?

Mr. Brinklund: Oh, it could be more of a problem within the organization of the company itself than within the province or the country.

M. Marceau: Vous avez parlé des échanges entre jeunes, et je trouve cette suggestion très intéressante. Comme vous le savez, il existe déjà des programmes d'échanges entre les jeunes des différentes provinces, particulièrement dans le domaine linguistique. Une de mes filles est venue ici en Alberta apprendre l'anglais; elle a tellement aimé la province qu'elle ne voulait plus revenir au Québec.

Mr. Brinklund: I understand Sir!

M. Marceau: Je trouve très intéressant cette suggestion. Je voudrais savoir cependant combien il y a de personnes ou d'étudiants ici en Alberta d'impliqués dans l'étude des sciences alimentaires?

[Translation]

res de même que d'autres domaines. On sait qu'il est arrivé que le gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de l'Institut de recherche alimentaire, ait financé des programmes de recherche très semblables réalisés dans différentes parties du pays, ce qui représente une duplication en matière de recherche. Nous recommandons, en raison de conflits d'intérêt, de coordonner le travail de recherche dans le secteur alimentaire dans ce pays, si possible, d'une façon plus adéquate pour éviter la duplication à l'avenir. Par ailleurs, nous devons souligner que nous ne voulons pas dire que la coordination signifie de tout centraliser en Ontario. Nous ne voulons pas un exode de nos cerveaux, de la même manière que certaines personnes ont l'intention de drainer notre pétrole. Nous préconisons une coordination interprovinciale des ressources régionales en matière de recherche et de développement. Je vous remercie de votre attention, mesdames et messieurs.

Le président: Merci beaucoup monsieur Brinklund. Vous avez peut-être entendu certains rires à la table: M. Marceau et moi-même avons été pris par le brouillard à Victoria, lundi; nous avons pris un traversier jusqu'à Vancouver, nous avons marché sur le pont et nous avons tenu une conversation assez longue, sur la centralisation en Ontario, ce qui explique nos rires. Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Mr. Brinklund, your commentaries are very interesting because it is the first time that one of the witnesses makes an approach of that nature. It is sure that the food field will have more and more needs. You said in your notes that there was a decrease of food industries in Alberta. Can you tell me how does it happen that, on one hand . . .

M. Brinklund: Il ne s'agit pas du nombre, mais du volume. Certaines industries de conditionnement de la viande ont déménagé.

M. Marceau: Elles s'en vont en Ontario, ou . . .

M. Brinklund: Non, je considère qu'il s'agit d'une rationalisation de certaines industries de conditionnement de la viande.

M. Marceau: Avez-vous une explication pour ces fermetures ou ces déménagements?

M. Brinklund: Oh, il pourrait s'agir davantage d'un problème d'organisation de la compagnie elle-même, qu'un problème de l'intérieur de la province ou du pays.

Mr. Marceau: You talked about exchanges between young people and I find that suggestion very interesting. As you know, there is already exchange programs between young people from different provinces, specially in the linguistic field. One of my daughters came here in Alberta to learn English; she loved so much the province that she didn't want to come back to Québec.

Mr. Brinklund: Je comprends, Monsieur.

Mr. Marceau: I find this suggestion very interesting. I would like to know however how many people or students here in Alberta are involved in the study of food science?

[Texte]

Mr. Brinklund: We would have as possible candidates for going to Eastern Canada or Quebec—Quebec is a major food manufacturing province—about 10 or 15 candidates every summer who would be interested in an exchange program. However this is not to be of a linguistic character; this is to gain experience in specific food industries. When you are talking about Ontario and Quebec, the dairy industry is very heavily concentrated in that part of the country.

M. Marceau: Vous avez parlé des recherches dans le domaine alimentaire, et vous dites que le gouvernement fédéral investit des sommes d'argent dans le domaine de la recherche. Est-ce que vous croyez que ces sommes d'argent sont suffisantes, ou croyez-vous qu'il y ait des besoins tels qu'il faille encore développer la recherche? Est-ce que vous calculez que dans le domaine alimentaire, ici en Alberta, ou au Canada on est assez avancés, ou si on est loin par rapport à d'autres pays?

Mr. Brinklund: Well, I will have to give you a background explanation.

I am Hungarian. I was educated in Sweden and I came to Canada. I spent some time in Europe. I think our food science education as such is second to none. I think it is internationally very well up to standard. When it comes to research, I think it is in proportion to the direction of the food industry. I mean, the percentage of the food industry in Canada that is in the dairy field has corresponding research, et cetera. I think it is in a good proportion and the federal government's input, even if I was called a PC or something like that, is good. We get a fast response every time. We actually applied for a research grant and it was extremely well received and we got very good help and fast action in that case. There are certain local problems however to which the response is too slow. But I think we have the same problems in Quebec—and I can use waste disposal problems—as in Alberta. We have pollution problems related to the food industry in all of the provinces, the Maritimes as well. So I do not criticize this too much. We are extremely happy in the food industry over the contribution we are receiving in this province.

• 1730

M. Marceau: Vous avez parlé dans votre exposé de programmes d'enseignement coopératif...

Have you any explanation to add to what you have already said?

Mr. Brinklund: The University of Waterloo and some major food industry companies in Eastern Canada have some food science students alternately working and studying, and it is co-ordinated by the University of Waterloo and the industry itself. I do not have any further information about it but the idea is extremely good. Of course, when you send students out to a food plant, those plants, or the industry itself, should be recognized as being good educational possibilities. You do not send food science students to study in a little plant packaging

[Traduction]

M. Brinklund: Il y aurait autant de candidats que possible qui iraient dans l'Est du Canada ou au Québec—le Québec est la première province dans le domaine de la production alimentaire—environ 10 à 15 candidats chaque été seraient intéressés dans un programme d'échanges. Toutefois, il ne s'agirait pas d'un programme à caractère linguistique; il s'agirait d'obtenir de l'expérience dans des industries particulières alimentaires. Puis, vous parlez du Québec et de l'Ontario, l'industrie laitière est fortement concentrée dans cette partie du pays.

Mr. Marceau: You talked about research in the food field, and you say that the Federal Government is funding the research. Do you believe that those funds are sufficient or do you believe that there are so many needs as it is necessary to develop more research? Do you believe that in the food field, here in Alberta, or elsewhere in Canada, we are well ahead or behind other countries?

M. Brinklund: Bien, je dois vous donner des explications de base.

Je suis hongrois. J'ai été élevé en Suède et j'ai immigré au Canada. J'ai passé un certain temps en Europe. Je pense que notre enseignement dans les sciences alimentaires n'a rien à envier à personne. Je pense que du point de vue international, il répond très bien aux normes. Quant à la recherche, je pense qu'elle est proportionnelle à l'orientation de l'industrie alimentaire. Je veux dire que la recherche correspond au pourcentage de l'industrie alimentaire au Canada, c'est-à-dire dans le domaine laitier, etc. Je pense que c'est une bonne proportion et que l'apport du gouvernement fédéral, même si on a dit qu'il était négligeable ou quelque chose d'approchant, est bon. Nous avons une réponse rapide chaque fois. Nous avons fait une demande de subvention pour la recherche et elle a été extrêmement bien reçue et nous avons eu une très bonne aide et des mesures rapides ont été prises dans ce cas. Il y a, cependant, certains problèmes locaux, face auxquels on réagit trop lentement. Je pense que nous avons les mêmes problèmes au Québec, et que les questions d'élimination des déchets sont analogues à celles de l'Alberta. Il existe des problèmes de pollution liés à l'industrie alimentaire dans toutes les provinces, et, entre autres, les maritimes. Je n'émet donc pas trop de critiques. Nous sommes très heureux dans l'industrie alimentaire de la contribution que nous recevons dans cette province.

Mr. Marceau: In your communication, you talked about cooperative education programs...

Avez-vous une explication à ajouter à ce que vous avez déjà dit?

M. Brinklund: L'université de Waterloo et certaines grandes compagnies alimentaires de l'est du Canada forment des étudiants en sciences alimentaires qui travaillent et étudient alternativement, le tout étant coordonné par l'université de Waterloo et l'industrie elle-même. Je ne possède pas d'autres renseignements à ce sujet, mais l'idée paraît très bonne. Il est évident que si on envoie des étudiants dans une usine alimentaire, celle-ci ou l'industrie elle-même doit pouvoir offrir de bonnes possibilités de formation. On n'enverra pas des étu-

[Text]

potatoes, you send them to a place where they can really inherit some knowledge.

M. Marceau: Et voici ma dernière question: Vous savez que le but de notre Comité est de détecter les domaines où il va y avoir pénurie d'emplois. In the field you are speaking about, do you think there will be some shortage in the eighties?

Mr. Brinklund: I suppose I expressed our concern that we have a general shortage of skilled people on the food management level, on the floor level, at the lower management or the middle management level; it has not been taken care of by either the provincial or the federal governments and it still exists. Some of the larger companies have internal educational programs such as in meat packing, in fisheries, and in the dairy industry as well. They put in short courses which, by the way, are subsidized by UIC but the approach we have taken is, it is necessary to have a licensing system which makes it mandatory to have a diploma to run the plant. You should not be able to go out and buy a restaurant tomorrow and start making potato chips or whatever because you can poison people; you can get into trouble.

Mr. Marceau: Thank you very much.

The Chairman: I would like to follow up in the same vein. You speak quietly and it was hard to hear you at the beginning but do you represent production, wholesaling, processing and then the distribution through restaurants, all parts of the food industry are represented by your organization?

Mr. Brinklund: By our association, yes, we have members from all segments of the food industry.

The Chairman: Okay. You talked about the shortage of trained personnel in the processing end and you have talked most clearly about standards for processing and distribution, but not for production. Are we facing in Alberta in the production of food a shortage of qualified manpower? You hear stories that people cannot find labourers at harvest time, for instance or ...

Mr. Brinklund: Of course, you are referring to Alberta; what we are facing is a tremendous turnover of these key people which is resulting in undergrade quality products which are a complete loss for certain companies. I am in quality control; to clarify what I am doing in my company, I am in charge of quality control, but I am in touch with the whole food industry and science in the province. Any responsible quality control department in any responsible company does not allow a substandard product to go through the door. Now, if you do not have enough qualified people, the percentage of substandard products which will be recirculated will be larger, so it is economic. We have these problems, which seemingly do not even exist for a consumer, but they do for the industry, because we do not have enough skilled people on the floor. If you talk to the local board of health in Calgary or in Edmon-

[Translation]

dians en sciences alimentaires dans une petite installation de conditionnement de pommes de terre, mais plutôt à un endroit où ils peuvent réellement acquérir des connaissances.

Mr. Marceau: And here is my last point: you know that our committee was set up to detect areas of employment shortage. Dans le domaine dont vous parlez, pensez-vous qu'il y aura une pénurie dans les années 1980?

M. Brinklund: Je suppose que j'ai exprimé nos préoccupations en ce qui concerne une pénurie générale en personnel spécialisé au niveau de la gestion alimentaire, qu'il s'agisse des niveaux de base, inférieur ou moyen; ni le gouvernement provincial, ni le gouvernement fédéral ne se sont attaqués à ce problème, qui demeure donc entier. Certaines des plus grandes compagnies, dans des secteurs comme le conditionnement des viandes, les produits de la pêche et l'industrie alimentaire, offrent des programmes de formation maison. Elles organisent des cours de courte durée, qui sont d'ailleurs subventionnés par l'ECC; mais, d'après l'orientation que nous avons prise, il est nécessaire d'instaurer un système de permis qui rendra obligatoire la possession d'un diplôme pour diriger une usine. Personne ne doit pouvoir acheter un restaurant comme il veut, et se mettre à fabriquer des chips ou d'autres produits, car il y aurait danger d'empoisonnement des clients; un tas d'ennuis pourraient s'ensuivre.

M. Marceau: Merci beaucoup.

Le président: J'aimerais poursuivre dans le même ordre d'idées. Vous parliez très doucement, et je ne pouvais vous entendre au début; représentez-vous la production, le marché au gros, le conditionnement, puis la distribution par les restaurants; autrement dit, tous les secteurs de l'industrie alimentaire sont-ils représentés par votre organisme?

M. Brinklund: Dans notre association, oui, nous comptons des membres provenant de tous les secteurs de l'industrie alimentaire.

Le président: D'accord. Vous avez parlé de la pénurie en personnel spécialisé à l'étape du conditionnement, et vous vous êtes clairement exprimé sur les normes de conditionnement et de distribution, mais non de production. Faisons-nous face en Alberta, dans la production alimentaire, à une pénurie en main-d'œuvre qualifiée? On entend toutes sortes d'histoires, comme, par exemple, que les agriculteurs ne trouvent pas d'ouvriers à l'époque de la récolte.

M. Brinklund: Évidemment, en ce qui concerne l'Alberta, nous assistons à un formidable roulement de la main-d'œuvre saisonnière avec comme résultat, une production de qualité inférieure représentant une perte totale pour certaines compagnies. Je m'occupe du contrôle de qualité au sein de ma compagnie, mais je maintiens également des liens étroits avec l'ensemble des milieux industriels et scientifiques alimentaires de la province. Aucun responsable du contrôle de la qualité dans aucune compagnie digne de ce nom ne laissera sortir un produit inférieur aux normes. Mais, si on ne dispose pas d'un nombre suffisant de personnel qualifié, le pourcentage de produits inférieurs aux normes de qualité, mais sur le marché, sera plus élevé, et ce pour des raisons économiques. Nous nous heurtons à ces problèmes, qui semblent inexistants au niveau du consommateur, mais bien réels pour l'industrie, parce que

[Texte]

ton, about the problems I have mentioned, about the restaurants, it is the same problem. Restaurant management is basically the same as food management at the floor level in a food plant.

• 1735

The Chairman: Okay. Mr. Marceau asked you about the closing of packing plants. I think your response was that you were not sure rationalization was a possible excuse for it.

Mr. Brinklund: Probably you know better.

The Chairman: I think there have been stories in the media in this province about freight rates and their impact and I think the principle involved in those stories was that it is cheaper to ship raw products east for processing than it is to ship finished products and that that is at the heart of some of the economic decisions which were made, specifically in that industry.

Mr. Brinklund: I consider myself to be a professional. I do not have any concrete evidence or anything else with respect to this.

The Chairman: Okay. One last question, in your industry, are there unions involved?

Mr. Brinklund: Yes, in every one of them. In all segments of the food industry in Alberta and everywhere. Very few plants are operating without union involvement.

The Chairman: What are the attitudes of those unions towards your indication that you would like increased standards? Are they supportive of increased standards?

Mr. Brinklund: Yes, very much so. There has been a tremendous amount of effort made by the provincial government here, Department of Agriculture, Dairy Branch, to licence people in the dairy plants. Now, similar movements, or similar ideas should come up in restaurants. The local board of health in Edmonton is trying to do something like that but what we are afraid of is, we are going to end up with 10 different licences; then when somebody moves from Edmonton to Montreal, he will not be allowed to cook in a restaurant because he is not licenced in Montreal. That is why we would like the federal government to establish standards, just a diploma. This must be a practical standard and it must make him capable, it must not be just a piece of paper. With the one you get from NAIT, you can put him out on the floor, and he cannot even start up a separator.

The Chairman: Okay, could you—I do not know what constraints you are under—comment on how the pork producers feel about the Quebec policy on production?

Mr. Brinklund: Again, I am a professional members' representative at this point; however I do not think we have too

[Traduction]

nous n'avons pas assez de personnel qualifié à la base. La Commission sanitaire de Calgary ou d'Edmonton vous dira qu'elle doit faire face aux mêmes problèmes que ceux que j'ai mentionnés dans le secteur des restaurants. La gestion d'un restaurant est fondamentalement identique à la gestion alimentaire au niveau de la base dans une usine alimentaire.

Le président: D'accord. M. Marceau vous a interrogé sur la fermeture des usines d'emballage. Il me semble que dans votre réponse vous affirmiez ne pas être sûr que la rationalisation pouvait raisonnablement expliquer cet état de choses.

M. Brinklund: Vous avez probablement de meilleures raisons.

Le président: Je crois que les médias ont colporté des nouvelles dans cette province au sujet des tarifs de transport et de leurs effets, et il me semble que, d'après le principe invoqué dans ces textes, il est moins coûteux de transporter des produits bruts jusque dans l'est pour le conditionnement, que d'expédier des produits finis; c'est le principe qui est au cœur de certaines des décisions économiques qui ont été prises, particulièrement dans cette industrie.

M. Brinklund: Je me considère moi-même comme un spécialiste, et je ne vois aucune preuve concrète ni autre élément pouvant confirmer cela.

Le président: D'accord. Une dernière question: dans votre industrie, y a-t-il des syndicats?

M. Brinklund: Oui, il y en a partout, dans tous les secteurs de l'industrie alimentaire en Alberta et ailleurs. Très peu d'usines fonctionnent sans syndicat.

Le président: Quelle est l'attitude de ces syndicats lorsque vous exprimez la volonté de relever les normes? Sont-ils en faveur de normes supérieures?

M. Brinklund: Oui, très en faveur. Le gouvernement provincial albertain, et plus précisément la Direction des produits laitiers du ministère de l'Agriculture, a déployé des efforts remarquables pour doter d'un permis les employés des usines de produits laitiers. Des politiques ou des idées similaires devraient maintenant s'appliquer aux restaurants. La Commission sanitaire d'Edmonton a l'intention d'agir dans ce sens, mais on est effrayé par l'idée d'aboutir à une dizaine de permis différents, ce qui, lorsqu'un employé déménagera d'Edmonton à Montréal, aura comme effet de l'empêcher de travailler dans un restaurant puisqu'il ne possède pas de permis pour cet endroit. C'est la raison pour laquelle j'aimerais que le gouvernement fédéral établisse des normes. Il devrait s'agir de normes pratiques, attestant vraiment la compétence d'un employé, et pas simplement d'un morceau de papier. Avec le diplôme actuel délivré par le NAIT, un débutant risque de ne même pas réussir à faire démarrer un séparateur.

Le président: D'accord. Pourriez-vous, et j'ignore quelles contraintes pèsent sur vous, apporter vos commentaires sur la façon dont les producteurs de porcs réagissent vis-à-vis de la politique du Québec en ce qui concerne la production de ces animaux?

M. Brinklund: Encore une fois, même si je représente pour l'instant les membres de cette profession, je ne pense pas qu'il

[Text]

many pork owners in our organization. As an Albertan, well it is a sad story but is this not part of the free market system, the capitalistic society I believe in, that where you can produce cheaper, you produce cheaper. I do not think we have a social problem in Alberta. In Alberta the pork producers should go into something else. You have to be a little bit broad-minded and I am trying to be. Some people suffer and some people make money in a capitalistic society, but that is a free society for me.

• 1740

The Chairman: I think one of the tensions is that it is a subsidized industry in one province and it is a free enterprise industry in this province and, in the absence of subsidy here with the presence of subsidy somewhere else, that you no longer have the free market; that is the principle.

Mr. Brinklund: Mr. Chairman, I am very much an Albertan and very much probably the same colour as you when it comes to politics, but still if we can afford to subsidize milk production as we do in Alberta, or pay a little bit of subsidy, then why do we not allow Quebec to do the same or Nova Scotia or whoever if they have the money; unfortunately we do not have the money and they probably do.

The Chairman: Right. Are there any other comments that you care to make?

Mr. Brinklund: No, sir, I am very happy to be here today and thank you very much for your attention.

The Chairman: Thank you.

Mr. Brinklund: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Habgood. You have an extensive brief, perhaps we can discuss how you will proceed.

Mr. Harry W. Habgood (Special Assistant, Liaison with Universities, Alberta Research Council, Edmonton):

Mr. Chairman, I am with the Alberta Research Council and I want to speak to you briefly about our situation in the hope that it might be helpful to you.

Members of the panel and Mr. Chairman, it is an honour to have a chance to speak to you. I hope the few remarks I have will be helpful.

I have given you quite a bit of paper, some of that is in the hope that you might be interested in some of the things that we do. Perhaps when I finish my remarks I will ask you whether you want any further elaboration. So let me just speak very briefly about some of the things that I think might be helpful to you.

The Alberta Research Council is legally a Crown corporation, although we operate under many of the constraints of government departments, so we cannot raise our salary rates as high as PétroCanada. We have many of the difficulties of

[Translation]

y ait trop d'éleveurs de porcs dans notre organisation. Je suis Albertain, et, ce n'est peut-être pas l'idéal, mais nous vivons dans un système de marché libre, une société capitaliste en laquelle je crois, où, lorsque c'est possible de produire moins cher, et bien on produit moins cher. Je ne crois pas qu'il existe des problèmes sociaux en Alberta. Les producteurs de porcs de ces provinces devraient se lancer dans d'autres secteurs. On doit faire preuve d'un peu d'ouverture d'esprit, et c'est ce que j'essaie de réaliser. Dans une société capitaliste, il y a des gens qui souffrent et d'autres qui font de l'argent, mais, pour moi, il demeure qu'il s'agit d'une société libre.

Le président: Je pense qu'une des difficultés réside dans le fait qu'il s'agit d'une industrie subventionnée dans une province, et d'une entreprise libre ici, et, qu'en l'absence de subventions ici, alors que c'est le contraire ailleurs, il n'y a plus de marché libre; c'est ça le principe.

M. Brinklund: Monsieur le président, je suis Albertain comme vous, et probablement aussi de la même couleur politique, et je pense que, si nous sommes en mesure de subventionner la production laitière en Alberta, ou au moins l'aider un peu, alors pourquoi ne permettrions-nous pas au Québec, à la Nouvelle-Écosse ou à toute autre province de faire de même s'ils ont l'argent; nous n'avons malheureusement pas l'argent, et eux probablement l'ont.

Le président: Bien. Y a-t-il d'autres commentaires que vous aimeriez faire?

M. Brinklund: Non monsieur le président, j'ajouterais simplement que je suis très heureux d'être ici aujourd'hui, et je vous remercie de votre attention.

Le président: Merci.

M. Brinklund: Merci beaucoup.

Le président: M. Habgood. Comme votre exposé sera assez long, peut-être pourrions-nous nous mettre d'accord sur la façon de procéder.

M. Harry W. Habgood (assistant spécial, Liaison avec les universités, Conseil de recherches de l'Alberta, Edmonton):

Monsieur le président, je travaille pour le Conseil de recherches de l'Alberta et aimerais vous exposer brièvement notre situation dans l'espoir que cela pourra être de quelque utilité pour vous.

Monsieur le président, c'est un honneur pour moi de pouvoir m'adresser aujourd'hui aux membres de ce comité. J'espère que les quelques remarques que j'apporterai pourront vous être utiles.

Je vous ai fait parvenir une communication assez volumineuse, dans le but de vous expliquer un peu ce dans quoi nous sommes engagés. Peut-être qu'à la fin de mon exposé, voudrez-vous approfondir davantage l'un ou l'autre point. Je vais donc essayer de vous parler très brièvement de certains sujets qui sans doute vous intéresseront.

Le Conseil de recherches de l'Alberta est du point de vue juridique une Société de la Couronne, et ce même s'il subit en grande partie les mêmes contraintes que les ministères, comme le plafonnement des salaires à des niveaux inférieurs à ceux de

[Texte]

government departments, perhaps not quite as many as the line departments, but we still have difficulties in getting staff.

We do applied research related to the resources of Alberta, their utilization and their development. Our work depends on skilled personnel at the scientific and engineering level, requiring university training. Perhaps 50 per cent of our research people are at the doctoral level and in support of these research personnel we make extensive use of technologists in various fields.

The fields where we need people at the professional level are: geology, hydro-geology, chemistry, and several branches of engineering, chemical engineering, mechanical engineering and some civil engineering.

Last year we went through an exercise to produce a long-range plan and that is the printed document that I have given you. Now I hope you, in some spare moments you have, might be interested to read that and read about some of the things that we are doing, but I think for the purposes of your task force, the only interesting page or the principal page I would refer you to is the very last one where we project manpower needs over the next five years.

• 1745

Now this long-range plan was prepared in conjunction with our major customers who are government departments and agencies and in consultation with the private sector. We do perhaps 10 to 20 per cent of our work under contract for private companies, and they were consulted as well. So it represents something more than just wishful thinking on our part as to the kinds of activities that we expect to engage in over the next five years.

In the table, perhaps the most important is—if you look down in the lower right-hand corner, there are two numbers there and one of them says that we had 160 professionals doing research about a year ago—that we project, at the end of five years, we will need about 285 professionals. This is nearly a doubling of our professional manpower over that period.

Now I hope that you were also given a single page diagram and this also shows you the figures that I just mentioned. At April 1, this year, we had 166 professional researchers and 168 supporting technical staff, technologists largely. On the right-hand edge, five years away, I have plotted in this figure of 285 professionals that we have committed ourselves to try to grow to. Now I am reporting to you on the first half-year of this five-year plan.

Originally, we set ourselves the goal for this current year to move from 166 to 220 professionals and from 168 to 208 technical staff which in terms of the goal was really more than just a normal increase. We thought we could get off to a real jump. In starting to expand a program, of course, there is always a little bit of a lag at the start so one might not expect

[Traduction]

PétoCanada. Nous nous heurtons souvent aux mêmes difficultés que les ministères, peut-être pas autant que les ministères d'exécution, mais nous avons toujours des problèmes pour recruter du personnel.

Nous effectuons des recherches appliquées dans le domaine des ressources propres à l'Alberta, de leur utilisation et de leur développement. Nos travaux nécessitent du personnel spécialisé, de niveau universitaire, tant dans le domaine des sciences que dans celui de l'ingénierie. Environ 50 pour cent de nos chercheurs possèdent un doctorat, et un grand nombre de techniciens spécialisés dans divers domaines les secondent dans leurs travaux.

Voici les secteurs où nous avons besoin de personnel spécialisé: géologie, hydrogéologie, chimie, et plusieurs branches de l'ingénierie, soit le génie chimique, le génie mécanique et un peu de génie civil.

L'année dernière, nous nous sommes efforcés d'élaborer un plan à long terme, ce qui a donné le document imprimé dont vous êtes en possession. Si vous avez un peu de temps, vous pourrez peut-être le lire et constater par vous-même quel type de recherches nous effectuons; mais, dans le cas du présent groupe de travail, je pense que la page la plus intéressante ou la plus importante est la toute dernière, où figurent les prévisions des besoins en main-d'œuvre pour les cinq prochaines années.

Voici, ce plan à long terme a été préparé de concert avec nos principaux clients, c'est-à-dire les ministères et organismes gouvernementaux, et après consultation avec le secteur privé. Nous exécutons peut-être de 10 à 20% de nos travaux sous contrat avec l'entreprise privée, qui a d'ailleurs été aussi consultée. Donc, cela représente autre chose que simplement des vœux pieux de notre part sur le genre d'activités que nous comptons entreprendre au cours des cinq prochaines années.

Dans le tableau, le chiffre le plus important peut-être—dans le coin au bas, vous voyez deux chiffres dont l'un montre qu'il y a environ un an, 160 professionnels faisaient de la recherche—et nous prévoyons que, d'ici cinq ans, nous en aurons besoin de 285. Ce qui signifie que nous allons doubler presque notre main-d'œuvre professionnelle au cours de cette période.

Maintenant sur le diagramme que l'on a dû vous remettre, vous verrez également les chiffres que je viens de mentionner. Au 1^{er} avril de cette année, nous avions 166 professionnels de la recherche et 168 employés de soutien technique, dont la plupart étaient techniciens. À droite, soit cinq années plus tard, j'ai inscrit le chiffre de 285 professionnels que nous nous sommes fixé comme objectif à atteindre. Actuellement, je vous communique le rapport sur les six premiers mois de ce plan quinquennal.

Au départ, l'objectif que nous nous sommes fixé pour l'année en cours, c'est-à-dire de passer de 166 à 220 professionnels et de 168 à 208 employés de soutien technique, représente beaucoup plus, objectivement parlant, qu'une simple croissance normale. Nous avons cru que nous pouvions vraiment faire un bond. Quand un programme commence à prendre de

[Text]

it to immediately travel up at a uniform rate over the year but I show in the diagram that at the end of six months we have not done very well insofar as reaching this goal. We have gone from 166 to 177. We have gone from 168 to 173. As a result of that, we have had discussions amongst our research managers, and they are still very optimistic, but they have reduced these goals to the figures in the brackets. I do not know whether we are going to reach those figures this year either.

In the case of professionals, we are having difficulty finding engineers and in particular we are having difficulty finding people with the experience we want. Now, one way we are coping with this is by taking people with less experience—and perhaps our function to some extent is a training one—and by taking people who do not have training in exactly the area we want—we try to persuade them that the things we do are really very interesting and exciting and that they would enjoy learning to do these things, and I think we are having some success in that.

I mentioned the kinds of professionals that we want; the technical area more or less corresponds but there are some additional supporting groups as well. So we are having difficulty with instrumentation technologists, chemical and mechanical technologists—here we work in high pressure, high temperature pilot plant work, things like that, where in fact, experience is very helpful—geological technologists—we do mapping, field exploration and that kind of thing and associated work in consolidating the results of the field experiments—electronic technologists, computer programmers and the associated staff, and metallurgical technologists which is a somewhat less important area for us, but still one that we are having difficulty with.

We see the mix of needs as remaining more or less the same over the next several years. In the graph we show our goal, in terms of professionals, as 285 at the end of five years. We have not committed ourselves to technologists, support people, but it will be about the same because we have found that it is about a one-to-one ratio in the kind of research that we do.

So, Mr. Chairman, I think that is the sum of what I want to tell you. I could have brought you a little more definitive breakdown of the professions, amongst the professionals, and say a little more about our success in recruiting in various areas and, if you think that would be helpful to you, then I think I can provide that kind of information, but, as you can see, over this first half year we have not grown in total, although there has been some loss to other organizations and new people coming in.

Mr. Chairman, I would be happy to answer any questions that you may have.

[Translation]

l'expansion, le démarrage se fait toujours avec une certaine lenteur et l'on peut difficilement s'attendre à atteindre la vitesse de croisière dès la première année; c'est pourquoi je montre dans le diagramme qu'au bout de six mois nous sommes encore loin du but. Nous sommes passés de 166 à 177 et de 168 à 173, dans chaque cas respectif. En conséquence après discussions avec les directeurs de la recherche, qui restent malgré tout très optimistes, les objectifs ont été ramenés aux chiffres indiqués entre parenthèses. D'ailleurs, j'ignore même si nous pourrions atteindre ces chiffres cette année.

Dans le cas des professionnels, il est difficile de trouver des ingénieurs, notamment des candidats ayant l'expérience requise. Mais nous avons trouvé un moyen de surmonter cette difficulté en embauchant des candidats moins expérimentés—notre tâche étant dans une certaine mesure de former des gens—et en embauchant d'autres candidats qui n'ont pas tout à fait la formation adéquate—nous essayons de les persuader que ce que nous faisons est très intéressant et stimulant et qu'ils aimeront apprendre à le faire; et je crois que nous obtenons un certain succès sur ce plan.

J'ai mentionné la catégorie de professionnels dont nous avons besoin; le domaine technique y correspond assez bien, mais il faut compter également d'autres groupes de soutien. Ainsi nous avons des difficultés avec les techniciens en instrumentation, en chimie et en mécanique—dans des usines pilotes où le travail est exécuté sous de hautes pressions, de hautes températures et d'autres conditions du même ordre et où, en fait, l'expérience est fort utile—les techniciens en géologie font de la cartographie, de l'exploration sur place et d'autres tâches connexes pour réunir les résultats de leurs expériences sur le terrain—les techniciens en électronique, les programmeurs et le personnel connexe ainsi que les techniciens en métallurgie qui, bien que cette catégorie soit un peu moins importante pour nous, nous posent également des problèmes.

• 1750

Nous constatons la grande diversité des besoins qui devraient rester plus ou moins les mêmes pendant plusieurs années à venir. Dans le graphique, nous indiquons l'objectif de 285 professionnels que nous souhaitons atteindre au terme de cinq années. Nous ne nous sommes pas engagés à l'égard du personnel de soutien, mais nous aboutirons probablement au même résultat parce que nous avons pu constater que la proportion nécessaire est d'environ un pour un dans le genre de recherche que nous effectuons.

Monsieur le président, voilà à peu près en substance ce que je voulais vous dire. J'aurais peut-être pu vous brosser un tableau un plus détaillé des professions, parmi les professionnels, et m'attarder davantage sur notre recrutement fructueux dans plusieurs domaines; si vous croyez que ces renseignements peuvent vous être de quelque utilité, je pourrais alors vous les donner, mais comme vous le constaterez nous n'avons pas, pendant ces six premiers mois, augmenté en nombre, bien que nous ayons perdu certains membres au profit d'autres organismes et que de nouveaux soient venus se joindre à nous.

Monsieur le président, je me ferai un plaisir de répondre à toutes les questions que l'on voudra bien me poser.

[Texte]

The Chairman: Thank you for the presentation. It strikes me that you have 177 research scientists. That is a creative bunch of people. We have a creating job to do in trying to find ways to modify government policy to increase the labour supply, so you might throw that out as a challenge to the whole 177 and if you get some creative ideas, we would like to get them. That is part of what we are about.

Mr. Habgood: Yes.

The Chairman: Certainly your presentation underlines testimony we received yesterday and again today. It applies nationally and it applies locally, in a more severe way. Do you have a specific question Gilles?

Mr. Marceau: No, I think it is very clear.

The Chairman: We thank you for coming. I may have delivered that invitation in an attempt to be humorous but, it is a serious invitation. We have felt from the beginning that one of the valuable aspects of a task force travelling the country is that we will run into an individual somewhere who will have a great idea that will help a lot. It is clear that somehow we have to begin to produce, in the areas of concern to you, as quickly as possible, more technical people and research scientists. If you could share that problem with the members of your organization, maybe if they could give us some creative ideas. We seriously need those and would like to have them.

Mr. Habgood: Thank you, Mr. Chairman. If I may have your indulgence for a minute or so, let me make a couple of remarks.

I think the new research granting council—the Natural Sciences and Engineering Research Council—is embarking on some very creative and innovative ways of getting transfers of skilled manpower between industry and universities—getting the university people out into industry and into institutes like ours and getting the industry people back to the universities. I think the APEGGA brief this afternoon mentioned that problem as well.

• 1755

The other direction which I see both the universities and other people moving towards is a kind of sharing of talented people by permitting more parttime teaching at universities of people from industry. I think the University of Calgary has been particularly strong in that regard. It has difficulties in making it work effectively but I think it is very promising and I hope that you encourage this kind of activity in your report.

The Chairman: You have tricked me on a question or two. In an institute like yours, there are obviously on-the-job training possibilities. Do you have programs to raise lower level

[Traduction]

Le président: Merci de votre exposé. Je suis frappé par le fait que vous ayez 177 scientifiques travaillant en recherche. Voilà toute une équipe de novateurs! De notre côté, nous avons une tâche créatrice à accomplir en essayant de trouver le moyen de modifier les politiques gouvernementales pour augmenter l'offre de main-d'œuvre. Aussi, vous devriez lancer ce défi à votre équipe de 177 chercheurs et, si vous en tirez quelques idées intéressantes, nous serions trop heureux de les connaître. C'est à peu près tout ce que je veux dire.

M. Habgood: Bon.

Le président: Il est certain que votre exposé confirme le témoignage que nous avons eu hier encore aujourd'hui. Vos constatations s'appliquent à l'échelle nationale et même à l'échelle locale, mais je dirais d'une manière beaucoup plus grave. Gilles, avez-vous une question particulière?

M. Marceau: Non, je crois que c'est très clair.

Le président: Nous vous remercions d'être venu. Je peux vous avoir lancé l'invitation avec une pointe d'humour, mais cette invitation n'en demeure pas moins sérieuse. Dès le début, nous avons eu le sentiment que l'un des avantages que peut retirer un groupe de travail de ses déplacements dans tout le pays c'est de rencontrer quelqu'un, un beau jour, qui aura une idée géniale et très utile. Il est évident, toutefois, que nous devons commencer à produire, le plus rapidement possible, dans les domaines qui vous intéressent, c'est-à-dire davantage de personnel technique et de scientifiques orientés vers la recherche. Si vous pouviez faire part de ce problème aux membres de votre organisme, peut-être pourraient-ils nous communiquer quelques idées nouvelles. Nous en avons un grand besoin et ne demandons pas mieux que d'en prendre connaissance.

M. Habgood: Merci, monsieur le président. Je me permettrai de vous faire une ou deux remarques, si je puis avoir votre attention pour quelques instants.

Je crois que le nouveau conseil de recherches—Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie—adopte une méthode tout à fait originale et innovatrice pour favoriser le transfert de la main-d'œuvre qualifiée entre l'industrie et les universités—en attirant les universités dans l'industrie et les institutions comme la nôtre et en revoyant à l'université les travailleurs du monde industriel. Je pense qu'il a également été fait mention de ce problème dans l'exposé de l'APEGGA, cet après-midi.

J'entrevais aussi comme possibilité que les universitaires et les autres travailleurs se rejoignent dans une sorte d'échange de talents, en permettant aux travailleurs de l'industrie de se consacrer davantage à l'enseignement à temps partiel dans les universités. J'estime que l'université de Calgary a fait des efforts particulièrement intéressants dans ce sens. Il ne lui est pas facile d'implanter ce système, mais l'expérience semble très prometteuse et je souhaite que dans votre rapport vous encouragiez ce genre d'initiative.

Le président: Je me pose une ou deux questions embarrassantes. Dans une institution comme la vôtre, il y a évidemment des possibilités de formation en cours d'emploi. Avez-vous

[Text]

technicians to higher levels? If you do, are those programs recognized in terms of credentials?

Mr. Habgood: They are less consciously organized programs. We do what any organization tries to do: to offer opportunities within the organization for good staff. People get experience in one research project and move to another one with more responsibility; thus moving across and up the organization. Of course, this is marketable. If they look for another job, they have, in fact, acquired training. I think that is more effective than formal courses and that kind of thing.

The Chairman: Okay. Thank you.

M. Marceau: Je voudrais simplement dire que votre mémoire est intéressant en ce sens que, pour la première fois, je crois, depuis que nous avons débuté nos travaux, nous avons un travail concret qui nous donne des indications précises sur les perspectives d'avenir.

Je pense que c'est un modèle qui pourra nous servir pour le travail de notre comité. En ce sens, je trouve que vous avez présenté un mémoire qui rejoint exactement l'objectif que nous voulons atteindre. Je voudrais vous en féliciter, vous dire que nous en prenons bonne note et que cela va nous inspirer au niveau du rapport que nous allons présenter.

Mr. Habgood: Thank you very much, sir.

The Chairman: Thank you.

Mr. Stephen Crocker: You have given us a brief. Is it your intention to read the brief or just talk to the issues that are in the brief?

Mr. Stephen Crocker (Manager, Community Employment Services of Alberta, Edmonton): Just talk to the issues within the brief. I have submitted a written copy of that brief to the clerk.

The Chairman: Okay, and we will print your brief. We will hear you out and hopefully you will stay for some questions.

Mr. Crocker: Community Employment Services of Alberta is a nonprofit temporary casual employment agency operating in the skid row area of Edmonton. We offer to the residents of that area, temporary job assignments and full-time job opportunities. CES was incorporated in 1977 with financial assistance from the Canada Employment Commission through the Job Creations Branch. We receive financial assistance through the Local Employment Assistance Program or LEAP.

Community Employment Services has been able to recognize four groups of individuals who use the temporary employment agency: innercity residents; transients, both young and old; referrals from social service agencies, and new Albertans.

[Translation]

conçu des programmes permettant de donner une formation plus poussée aux techniciens? Si tel est le cas, ces programmes donnent-ils accès à des diplômes?

M. Habgood: Ces programmes ne sont pas organisés de façon aussi systématique. Nous faisons ce que n'importe quel organisme tente de faire, c'est-à-dire offrir au sein même de l'organisation des possibilités au personnel qui en vaut la peine. Les employés acquièrent de l'expérience en travaillant à un projet de recherche puis en étant affecté à un autre où la responsabilité est plus grande; ainsi ils bougent et ont des promotions. Évidemment cette expérience acquise est rentable. Lorsque cette main-d'œuvre se cherche un nouvel emploi, elle peut faire valoir cette formation. Je crois que cette méthode est plus efficace que l'enseignement traditionnel et autres cours du même genre.

Le président: D'accord et merci.

Mr. Marceau: I would simply like to say that your paper is interesting, in the sense that, for the first time, I think, since the beginning of our proceedings, we have a concrete study that offers us clear indications on future perspectives.

I think that, as a model, it could help us in our work at the Committee. In that sense, I consider that you have presented a paper which is closely akin to our objective. I would like to congratulate you and say that we will take good note of it. Furthermore, we will draw from it in preparing our report.

M. Habgood: Je vous remercie beaucoup, monsieur.

Le président: Merci.

Monsieur Stephen Crocker, vous nous avez remis un mémoire. Avez-vous l'intention de nous le lire ou tout simplement d'aborder les questions qu'il contient?

M. Stephen Crocker (directeur, Services d'emploi communautaires de l'Alberta, Edmonton): Simplement de vous exposer les questions contenues dans ce mémoire, dont j'ai remis un exemplaire au greffier.

Le président: Très bien, nous ferons reproduire votre mémoire. Nous allons maintenant vous écouter et espérons que vous resterez pour répondre aux questions, s'il y a lieu.

M. Crocker: Les Services d'emploi communautaires (CES) de l'Alberta est une agence à but non lucratif située dans le quartier défavorisé d'Edmonton et dont la tâche est de fournir de l'emploi. Nous offrons aux résidents de ce quartier des postes temporaires et des possibilités d'emploi à temps plein. Les CES ont été constitués légalement en 1977 avec le concours financier de la Commission canadienne d'emploi, par l'entremise de la Direction de la création d'emplois. L'aide financière nous est fournie par le Programme d'aide à la création locale d'emplois ou PACLE.

Les Services d'emploi communautaires ont pu identifier quatre groupes de personnes qui font appel aux services de l'emploi temporaire: les habitants du centre-ville; la population de passage tant jeune qu'âgée; les personnes qui nous sont adressées par les services sociaux et les néo-Albertains.

[Texte]

• 1800

I would like to talk about the four groups of persons who are using the temporary agency.

The innercity residents are both native and Euro-Canadian. They suffer from severe employability problems: alcoholism, drug abuse, criminal activity, and a poor working attitude. We receive people coming from the north who have very little work experience, have difficulty filling out application forms, and have no idea what kind of job they wish. You ask them: "What kind of job would you like?" and they say: "I would like any kind of job." That is not very specific, and of course, if you are more specific on the job you are willing to take, then you are going to have a greater degree of success.

We have older persons living in the innercity who use our agency. They are often aware of their own employability problem, be it alcoholism or whatever, and they use our agency for two or three days a week, but cannot enter the full-time labour force.

We have transients both young and old. We have transients from out of province, from Quebec, the Maritimes, Ontario, British Columbia and the United States. Here in Alberta there is also a group of older transients who travel from Edmonton down to Calgary in the spring, over to Vancouver in the winter time and back to Edmonton in the summer time.

With these people there is a definite attitudinal problem. Their problems are so severe that they cannot accept full-time jobs because they will not last on these full-time jobs.

We have had problems with people coming from out of province, not with the individuals but with the employers. There is prejudice in companies here in Edmonton against some people from Quebec. I have had phone calls saying that companies will no longer do business with us if we send them one more person from Quebec. The problem with that situation is one of communication. A number of the young people cannot speak English, and there is frustration at both levels with the employer and with the employee. But prejudice does exist.

We receive referrals from agencies, correctional institutes, the police and native organizations, and with these referrals they are well placed. It seems with the agencies referring people, they have done some work with these individuals in terms of pre-employment, in terms of upgrading. The success rate of those individuals is higher.

We have new Albertans coming here every day; 50 per cent of the people that have registered at our agency for employment are from out of province.

The first two groups, the innercity residents and the transients from across the country are the bulk of our workers, but the problem facing our agency is how do we get these persons back into the mainstream of the labour force?

Another problem is there is an increasingly alarming number of young people between the ages of 16 and 24 who

[Traduction]

Je voudrais maintenant parler des quatre groupes de personnes qui font appel à l'agence de placement temporaire.

Les résidents du centre-ville sont des autochtones et des Euro-Canadiens. Ils connaissent de graves problèmes en matière d'aptitude au travail: alcoolisme, toxicomanie, activités criminelles et manque d'ardeur au travail. Nous recevons des gens venant du Nord qui possèdent très peu d'expérience professionnelle, ont de la difficulté à remplir les formulaires de demande et n'ont aucune idée du genre d'emploi qu'ils désirent. Si on leur demande: «Quel genre de travail voulez-vous?», ils répondent: «N'importe quoi.» Ils n'ont pas d'idée bien précise alors que, si l'on sait précisément quel genre de travail on veut accepter, on a de meilleures chances de réussite.

Des personnes d'un certain âge qui vivent au centre-ville font appel à nos services. Elles sont souvent conscientes de leur problème d'aptitude au travail, alcoolisme ou autre, nous demandent du travail pour deux ou trois jours par semaine mais ne peuvent travailler à plein temps.

Nous recevons des personnes de passage, de tous les âges. Certaines viennent de l'extérieur de la province, du Québec, des Maritimes, de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et des États-Unis. Il y a aussi en Alberta un groupe plus âgé qui va au printemps d'Edmonton à Calgary, se rend à Vancouver pour l'hiver puis rentre à Edmonton en été.

Ces personnes posent un net problème d'attitude à l'égard du travail. Leurs problèmes sont si graves qu'elles ne peuvent pas accepter d'emploi à plein temps parce qu'elles ne pourront pas s'y maintenir.

Nous avons connu des difficultés avec des gens venant de l'extérieur, difficultés causées non par les travailleurs mais par les employeurs. A Edmonton, certaines sociétés ont des préjugés contre les Québécois. J'ai déjà reçu des coups de téléphone d'entreprises nous menaçant de ne plus faire affaire avec nous si nous leur envoyions encore des Québécois. Il s'agit là d'un problème de communication. Un certain nombre de jeunes gens ne parlent pas l'anglais, et la frustration est la même pour l'employeur et pour l'employé. Mais il reste aussi des préjugés.

Des personnes nous sont envoyées par des organismes, des instituts correctionnels, la police et les organisations d'autochtones. Nous trouvons de bonnes places pour les personnes ainsi recommandées. Il semble que, avant de nous envoyer des candidats, ces organismes leur assurent une certaine initiation au travail, une certaine formation. Le taux de réussite de ces personnes est plus élevé.

Nous voyons tous les jours arriver des Néo-Albertains; 50 p. 100 des personnes qui s'inscrivent à notre agence proviennent de l'extérieur de la province.

Les deux premiers groupes, les résidents du centre-ville et les travailleurs de passage provenant du reste du pays, composent la majeure partie de nos travailleurs, mais nous devons faire face au problème suivant: comment faire rentrer ces gens dans le corps de la population active?

Par ailleurs, on note un nombre de plus en plus alarmant de jeunes gens âgés de 16 à 24 ans qui viennent s'installer au

[Text]

are moving to the innercity, who are quitting school and have no work experience, and there generally exists amongst these people a poor attitude towards work. We find these people full-time jobs, in two months they are back in our office, they have quit. We ask them: "Why did you quit?", "Because I did not get along with the foreman." It is generally an I-do-not-care attitude. A labourer will say, "Oh, it is Friday, there is no need for me to go to work. I am just in a lower level job, I am only a labourer, so there is no need for me to go to work", and finds on Monday that he is fired.

These problems that are facing our agency indicate that in the future there is going to be a growing number of young persons who are unemployed, have little or no education, and have severe employability problems: alcoholism, drug abuse, criminal records and poor work attitudes. We are finding that our society and industry is becoming highly technical and it is going to require a workforce that can meet that demand.

• 1805

For the residents of the innercity and the transient youth, I propose that we have to go right back to step one with these individuals. What is needed are programs in pre-employment. That is the first step. The attitude has to be right in order for these people to even accept a job. We have to provide more upgrading for these individuals and we also have to provide skill training for these jobs and for the people.

• 1810

I would propose to the task force that the government grant money to projects with groups of individuals whose concerns are in these areas, give them the money, rather than set up an institution. Grant-type projects are necessary, especially for the youth. Basically, that is all I have to say and I hope that information has been useful for you.

The Chairman: Thank you, Mr. Crocker. In terms of the hearings of our sub-group, I do not think we had anybody who has represented an employment agency that concentrates on an innercity population. There was one with the other sub-group? What city was that in?

Mr. Marceau: Winnipeg.

The Chairman: With your indulgence, I have a list of questions and I think Mr. Marceau does too. We would like to probe your presentation a little and get some more facts on the record.

Mr. Marceau: Go ahead.

The Chairman: I can go first?

Let me switch focus on you for just a second. Where do you get the job opportunities? If you are a private agency and I gather small and innercity, where do you get the list of job opportunities? How do you get employers willing to take a skid row alcoholic for two or three days or somebody with a poor work attitude.

[Translation]

centre-ville, qui quittent l'école et n'ont aucune expérience professionnelle. Ces jeunes manifestent généralement une attitude négative à l'égard du travail. Si nous leur trouvons des emplois à plein temps, ils nous reviennent deux mois plus tard parce qu'ils ont quitté leur travail. Nous leur demandons: «Pourquoi avez-vous quitté votre emploi?» «Parce que je ne m'entendais pas avec le contremaître.» Ils ont généralement une attitude «je-m'en-foutiste». Un travailleur va dire: «Oh, aujourd'hui c'est vendredi, ce n'est pas la peine que j'aie travailler. Je suis au bas de l'échelle, je ne suis qu'un manoeuvre, ce n'est pas la peine que j'aie travailler.» Le lundi, il se retrouve à la porte.

Les problèmes que doit résoudre notre agence montrent que, à l'avenir, nous allons voir de plus en plus de jeunes personnes sans emploi, sans instruction ou presque, avec de graves problèmes d'aptitude au travail: alcoolisme, toxicomanie, casier judiciaire et manque d'ardeur au travail. Nous découvrons que notre société et notre industrie atteignent un haut niveau de technicité, et nous aurons besoin d'une main-d'œuvre à la hauteur.

Pour les résidents du centre-ville et les jeunes de passage, je propose que nous commençons au commencement. Nous avons besoin de programmes d'initiation au travail. C'est là la première étape. Nous devons avoir la bonne attitude pour que ces gens-là acceptent simplement de travailler. Nous devons leur offrir davantage de moyens de perfectionnement, et assurer une formation spécialisée pour ces emplois, dans l'intérêt des travailleurs.

Ma proposition au groupe d'étude, c'est que le gouvernement finance des projets rassemblant des personnes qui s'intéressent à ces questions, qu'il leur donne des fonds au lieu de créer une institution. Il faut réaliser des projets subventionnés, spécialement pour les jeunes. En gros, c'est là tout ce que j'avais à vous dire, et j'espère que cette information vous a été utile.

Le président: Merci, monsieur Crocker. Au cours des audiences de notre sous-groupe, je ne crois pas que nous ayons eu un représentant d'une agence de placement couvrant une population de centre-ville. Il y en a eu un à l'autre sous-groupe? De quelle ville s'agissait-il?

M. Marceau: Winnipeg.

Le président: Avec votre permission, j'ai là une liste de questions à poser, et je crois que M. Marceau aussi. Nous aimerions approfondir un peu votre exposé et consigner un peu plus de faits.

M. Marceau: Allez-y.

Le président: Je peux commencer?

Permettez-moi de vous poser quelques questions précises. Où trouvez-vous des emplois? Si vous êtes un organisme privé, de petite taille et qui couvre le centre-ville, comment obtenez-vous la liste des emplois? Comment trouvez-vous des employeurs prêts à engager pour deux ou trois jours un

[Texte]

Mr. Crocker: There is a tremendous need in industry for temporary workers. For example, the owner of a small construction company knows that the jobs are going to be seasonal; he may not have an accounting system to handle a large volume of workers, whereas if he goes to an agency, he can get the required number of labourers. The labourers know it is only a short-time job and we do the payroll accounting for that individual. In the area of warehousing, companies will be receiving *X* box cars per day and then they may receive some extra box cars when they cannot take their men off their regular jobs, so they will call an employment agency to get these tasks done. Once the task is done, the assignment is over and so is the commitment and the worker comes back to us and gets paid and we invoice the company. We solicit our jobs. We go around and visit companies where they would have a need for temporary employment. Perhaps they have never used temporary, so we explain our services and sometimes they will use it.

The Chairman: So you enter into contract with the employer to provide the labour . . .

Mr. Crocker: That is correct.

The Chairman: . . . and you find your labour supply in the innercity?

Mr. Crocker: Yes.

The Chairman: It is sufficient for the work you can generate?

Mr. Crocker: We have twice as many workers as jobs and we are one of twelve agencies in Edmonton operating in the innercity. It has been estimated that there are probably 4,000 people in Edmonton who depend upon temporary employment as their only means of earning an income.

The Chairman: Let me pick one category, a transient with a language barrier and let us say the young person comes out from Quebec and is basically unilingual. You have indicated to us that the placement of that person quite often is unsatisfactory for the employer and for the person because of the language barrier.

Mr. Crocker: Yes.

The Chairman: What then can you do with that person? Are there any government programs or private sector programs that you could refer that person to for language training.

Mr. Crocker: There are language programs. Of course, it takes time to get that individual into the program and the program is perhaps quite lengthy. The needs of the people themselves are money. They need money. For example, we will have people coming here to Edmonton who will think that they can get a high wage job very quickly and find that the situation is just not that way. They run low on cash, do not have got a job or a place to stay and they need cash immediately. They are not interested in going to learn to speak

[Traduction]

alcoolique des bas quartiers ou quelqu'un qui manque d'ardeur au travail?

M. Crocker: L'industrie a un énorme besoin de travailleurs temporaires. Par exemple, le propriétaire d'une petite entreprise de construction sait qu'il va avoir des emplois saisonniers; il n'a peut-être pas le système de comptabilité nécessaire pour couvrir une main-d'œuvre importante alors que, s'il fait appel à une agence, il peut obtenir le nombre de manœuvres dont il a besoin. Les manœuvres savent qu'il s'agit d'un emploi à court terme, et nous nous occupons de la comptabilité. Dans le domaine de l'entreposage, une entreprise peut recevoir un certain nombre de wagons par jour; quand il arrive des wagons supplémentaires, si le patron ne peut pas libérer ses employés de leurs tâches habituelles, il fait appel à une agence pour faire exécuter le travail. Une fois le travail achevé, le contrat est rempli, et le travailleur revient nous voir pour se faire payer, puis nous envoyons la facture à l'entreprise. Nous sollicitons nos emplois. Nous allons visiter des entreprises qui peuvent avoir besoin de personnel temporaire. Si elles n'ont jamais utilisé d'employés temporaires, nous expliquons quels services nous fournissons, et elles font quelquefois appel à nous.

Le président: Vous vous engagez donc auprès de l'employeur à lui fournir de la main-d'œuvre.

M. Crocker: C'est cela.

Le président: Et vous trouvez cette main-d'œuvre au centre-ville?

M. Crocker: Oui.

Le président: Est-ce suffisant pour le travail que vous pouvez trouver?

M. Crocker: Nous avons deux fois plus de travailleurs que d'emplois, et nous sommes l'une des douze agences couvrant le centre-ville d'Edmonton. On a estimé à 4 000 environ le nombre de personnes à Edmonton qui ont pour seule source de revenu le travail temporaire.

Le président: Je vais prendre un exemple dans une des catégories, un travailleur de passage qui connaît des problèmes linguistiques. Disons qu'il s'agit d'un jeune homme qui vient du Québec et ne parle que le français. Vous nous avez dit que le placement d'une telle personne n'est souvent satisfaisante ni pour elle pour son employeur à cause de la barrière de la langue.

M. Crocker: Oui.

Le président: Alors, que pouvez-vous faire de cette personne? Existe-t-il des programmes publics ou privés qui pourraient la prendre en charge et lui assurer une formation linguistique?

M. Crocker: Il existe des programmes linguistiques. Bien sûr, il faut du temps pour y engager la personne, et la formation peut être assez longue. C'est d'argent que les gens ont besoin. Par exemple, des gens vont arriver à Edmonton dans l'espoir d'y trouver très rapidement un emploi bien payé, et ils vont découvrir que la situation ne correspond pas à leurs espérances. Ils n'ont plus d'argent, ils n'ont pas d'emploi ni de logement, et ils ont besoin d'argent liquide immédiatement. Ils ne voient pas l'intérêt d'aller apprendre l'anglais. Ils ont besoin

[Text]

English. They need the money right away. They need a job in order to get out of the situation that they are in.

• 1815

What we would do with somebody whose English is very poor is try to match that person up with an individual who can speak a little bit of English and put the two of them on a job that would require two or three individuals.

The Chairman: So they go with an interpreter, in a sense?

Mr. Crocker: In a sense, yes.

The Chairman: And that seems to work?

Mr. Crocker: Yes.

The Chairman: If somebody gave a government grant to an agency like yours to provide an hour in the evening of language training, today in Edmonton would there be the demand for that and would these kinds of people come to those kinds of classes?

Mr. Crocker: Certainly they would. Today, for example, we had 70 jobs and there were 20 people from Quebec on our roster out there working. But that is not the only problem. One of the basic problems is an attitudinal problem with everybody who is operating in the skid row. They do not care about a full-time job. You also have miscommunications: Maybe an employer will get angry at a worker for some minor thing and the worker says "That is it, I quit". It is very difficult to deal with that.

I think we need more programs on pre-employment for this group of individuals to build up their self-image and to change their attitude towards work, to teach the individual what is expected of them from work. For example, we have natives coming down from the various reserves around the city. Their work experience is minimal. They do not know what is expected of the employer; consequently, they do not succeed in the labour market.

The Chairman: You are talking about very, very, basic . . .

Mr. Crocker: Very basic.

The Chairman: . . . kinds of information, like you are supposed to do what you are asked to do when you do a job . . .

Mr. Crocker: Yes, and how to fill out an application. Very basic things.

The Chairman: Do you believe these things could be successfully taught in a classroom environment or in an agency like yours?

Mr. Crocker: It would have to be at the street-front level. A higher institution is overwhelming. For example, very few of our workers—and we have had 4,000 people register this year for work—use the Canada Employment Centres. They will go into the building; they are overwhelmed, perhaps, by the board. They really do not know what the procedure is to find a job and they walk right out without even registering. Yet, that

[Translation]

d'argent tout de suite. Ils ont besoin d'un emploi qui les sorte de la situation où ils se trouvent.

Ce que nous essayons de faire, pour une personne qui parle très mal l'anglais, c'est de la jumeler avec un travailleur qui parle un peu l'anglais, et de confier aux deux un travail qui demanderait deux ou trois personnes.

Le président: Donc on leur donne un interprète, d'une certaine façon?

M. Crocker: D'une certaine façon, oui.

Le président: Et cela a l'air de marcher?

M. Crocker: Oui.

Le président: Si une agence comme la vôtre pouvait bénéficier d'une subvention du gouvernement pour donner chaque soir une heure de cours d'anglais, dès aujourd'hui, à Edmonton, la demande serait-elle suffisante, et ces personnes-là viendraient-elles au cours?

M. Crocker: Oui, elles viendraient certainement. Aujourd'hui par exemple, nous avions 70 emplois, et il y avait 20 québécois sur notre liste de personnes employées. Mais ce n'est pas le seul problème. L'une des difficultés fondamentales, c'est l'attitude à l'égard du travail pour tous les gens des bas quartiers. Ils n'ont pas envie d'avoir un emploi à plein temps. Il y a aussi des problèmes de communication: un employeur peut se fâcher contre un travailleur pour une raison mineure, et le travailleur dit: "Ça suffit, je m'en vais". Il est très difficile de régler ce problème.

Je crois que nous avons besoin de nouveaux programmes d'initiation au travail pour que les gens de ce groupe puissent améliorer l'image qu'ils ont d'eux-mêmes, changer leur attitude à l'égard du travail; nous devons leur montrer ce que le travail exige d'eux. Par exemple, des autochtones descendent des diverses réserves qui entourent la ville. Leur expérience professionnelle est minime. Ils ne savent pas ce qu'on attend d'un employé; donc, ils ne réussissent pas sur le marché du travail.

Le président: Vous parlez de choses très, très fondamentales . . .

M. Crocker: Très fondamentales.

Le président: . . . de connaissances de base, comme le fait, que lorsqu'on a un emploi, on doit faire ce qu'on vous demande . . .

M. Crocker: Oui, c'est ça, et la façon de remplir une demande, des connaissances de base.

Le président: Pensez-vous qu'il serait possible d'enseigner ces choses-là dans une classe, ou dans une agence comme la vôtre?

M. Crocker: Il faudrait que cela soit enseigné au niveau de la rue. Toute institution fait peur. Par exemple, un nombre très faible de nos travailleurs—et cette année, nous avons eu 4000 inscrits—font appel aux Centres d'emploi du Canada. Ils entrent dans l'immeuble; ils se sentent dépassés. Ils ne savent pas du tout quelle est la procédure à suivre, et ils ressortent sans même s'inscrire. Et pourtant, c'est là l'institution qui est

[Texte]

is the institution that is set up to find people jobs. If a program was developed in the innercity, how to use Canada Manpower would be one worthwhile topic.

The Chairman: Can they read?

Mr. Crocker: Some can; some are totally illiterate.

The Chairman: So when they walk in, just following the signs would be a confusing experience . . .

Mr. Crocker: Yes.

The Chairman: . . . and sufficient to deter them.

Mr. Crocker: It would have to be at the street-front level, a lot of these programs, to make the person, the client, perhaps, feel comfortable through perhaps an agency like ours. If we have work and we could also offer some kind of employment program, then they would work hand in hand. You have the work in the daytime, perhaps pre-employment in the night-time, something like that. But it has to be right down at a street level; it cannot be another government bureaucracy. It has to be coming from the people themselves and has to get right into the innercity.

Otherwise, all I can see is the number of people in the innercity changing, becoming younger and increasing.

The Chairman: Okay, one question and then I will turn it over to Gilles for a minute. These people walk in your door looking for work and you have a place to place them. Do they need support services such as to be driven to the jobsite or . . .

Mr. Crocker: Yes.

The Chairman: . . . money for cab or whatever?

Mr. Crocker: Yes.

The Chairman: Those things that are essential to get that person from your office to . . .

Mr. Crocker: We provide that; we provide those services. We give the worker cash and we provide the transportation to the job so that, when the worker goes to the job, for example, he will have \$5 or \$10 to buy lunch, cigarettes. At the end of the day he can get a further cash advance if he has to buy a dinner or pay for his room.

• 1820

The Chairman: The advantage in having the employer pay you is the flexibility that then accrues to advances these people the money they need . . .

Mr. Crocker: That is right.

The Chairman: . . . to survive to stay on the job.

Mr. Crocker: We have had a problem: We have found individuals full-time jobs but their needs have been demanding that they cannot go the two-week period without some money. They cannot go that two weeks waiting for the cheque. They have to pay for their room nightly, perhaps in a hotel, or

[Traduction]

chargée de leur trouver des emplois. Si on mettait sur pied un programme dans le centre-ville, il serait intéressant d'enseigner la façon de faire appel aux services fédéraux de l'emploi.

Le président: Est-ce qu'ils savent lire?

M. Crocker: Certains savent lire; d'autres sont totalement illettrés.

Le président: Alors, lorsqu'ils entrent, le simple fait de suivre des panneaux peut être une expérience déroutante . . .

M. Crocker: Oui.

Le président: . . . et suffisante pour les dissuader de continuer.

M. Crocker: C'est au niveau de la rue qu'il faudrait situer ces programmes, pour que la personne, le client, se sente à l'aise, peut-être par l'intermédiaire d'une agence comme la nôtre. Si nous avons des emplois à offrir et si nous pouvons aussi assurer une certaine initiation, tout pourrait bien fonctionner. Une personne pourrait travailler pendant la journée, et peut-être suivre un cours d'initiation le soir. Mais il faut que cela se passe au niveau de la rue. Il ne faut aucune bureaucratie. Il faut que cela vienne des gens eux-mêmes et que cela touche vraiment le centre-ville.

Pour le reste, tout ce que j'envisage, c'est une modification de la population du centre-ville, un rajeunissement et une augmentation.

Le président: Une dernière question, et puis je passerai la parole à Gilles pour une minute. Une personne entre chez vous pour trouver du travail, et vous lui offrez un emploi. A-t-elle besoin d'un service de soutien comme le transport jusqu'au lieu de travail, ou . . .

M. Crocker: Oui.

Le président: . . . de l'argent pour le taxi, ou autre?

M. Crocker: Oui.

Le président: Les choses qui sont indispensables pour permettre à cette personne de se rendre de votre bureau à . . .

M. Crocker: Nous nous occupons de cela; nous fournissons ces services. Nous donnons au travailleur de l'argent et nous lui assurons le transport jusqu'à son lieu de travail de sorte que, quand il va travailler, il a \$5 ou \$10 pour s'acheter à manger ou se payer des cigarettes. A la fin de la journée, il peut obtenir une autre avance comptable, s'il doit payer son dîner ou sa chambre.

Le président: L'avantage que présente une formule selon laquelle l'employeur vous paie est qu'elle vous donne toute latitude pour consentir à ces personnes l'avance comptable dont elles ont besoin . . .

M. Crocker: C'est vrai.

Le président: . . . pour survivre de façon à continuer de travailler.

M. Crocker: Un problème s'est présenté: nous avons trouvé à certaines personnes des emplois à plein temps, mais leurs besoins d'argent étaient si pressants qu'elles ne pouvaient attendre pendant deux semaines sans recevoir d'argent. Elles ne peuvent se permettre d'attendre ce chèque pendant ce deux

[Text]

weekly and they have no reserve fund in order to get them through that initial two-or three-week period.

Le président: Oui, monsieur Marceau.

M. Marceau: C'est très intéressant, le mémoire que vous nous avez présenté.

Vous dites à un certain moment *to create a good work attitude*. Est-ce que vous voulez dire par là que ces gens n'ont plus le goût du travail, que ces gens ont été contaminés par une société de facilité, qu'ils ont perdu le goût du travail et qu'ils n'en voient plus l'importance?

Mr. Crocker: In some cases, yes. The older people who are in the innercity know what their problem is: if it is alcohol, they really do not want to do anything about it. They would prefer to live the lifestyle they are living. It would be very, very difficult for a person to change his lifestyle at that point. Some people do not care about work and will use the system in order to get as quickly as possible on the UIC rolls. My concern is to stop the younger people from drifting into that lifestyle. With the older people, it is a very, very difficult problem to combat. But with the younger people that is where we can make some ground.

M. Marceau: Vous aidez combien de personnes dans une année? Est-ce qu'il s'agit d'un programme de plusieurs années que vous avez? Combien de personnes aidez-vous par année, combien de jeunes, combien de vieux? Quel est le ratio between the youth and the old people you assist?

Mr. Crocker: We have had 4,000 people register for work this year. Out of the 4,000 approximately 50 per cent have been placed on temporary jobs. On full-time jobs, we are averaging one per working day.

M. Marceau: Est-ce que vous faites des vérifications une fois que vous les avez placés? Est-ce que vous gardez des filières pour savoir un peu ce qui arrive par la suite ou si, une fois que vous avez trouvé une solution temporaire, vous ne faites plus de contrôles?

Mr. Crocker: We maintain a file on every worker while they are working through our agency. When we find them a full-time job the file is closed. When we are dealing with thousands of people and have a staff of three it is very difficult to do follow-up work on these individuals. We have found—we have not kept any statistics on it—with the people we have found full-time jobs for, that a high percentage of them return to our agency seeking temporary employment after a short periode of time. So the success rate is not very high.

M. Marceau: Est-ce que vous croyez qu'il est possible qu'une organisation de cette nature-là puisse vivre autrement que par le biais de subventions gouvernementales? Autrement dit, est-ce que vous voyez des perspectives de continuité sans subventions gouvernementales?

[Translation]

semaines. Elles doivent payer chaque soir pour leur chambre, peut-être dans un hôtel, ou chaque semaine, et elles ne possèdent pas de réserves qui puissent leur permettre de subsister au cours des deux ou trois premières semaines.

The Chairman: Yes, Mr. Marceau.

Mr. Marceau: The brief you submitted to us is very interesting.

At one point, you use the expression to create a good work attitude. Do you mean that those individuals do not feel like working any more, that they have been contaminated by a complacent society, that they have lost interest in their work and do not see the point of working any more?

M. Crocker: Dans certains cas, oui. Les personnes plus âgées qui demeurent au centre d'une zone urbaine connaissent leur problème: s'il s'agit d'un problème d'alcoolisme, elles ne veulent pas vraiment y remédier. Elles préféreraient continuer à vivre comme elles le font. Il serait très très difficile pour une personne de modifier son mode de vie à cette étape de sa vie. Certaines ne s'intéressent aucunement au travail et utilisent cette formule uniquement pour que leurs noms soient portés le plus rapidement possible sur les listes de la CAC. Je tiens plutôt à empêcher les jeunes d'adopter un tel mode de vie. Dans le cas des personnes âgées, le problème est très très difficile à régler. Mais dans le cas des jeunes, il est possible d'obtenir certains résultats positifs.

Mr. Marceau: How many individuals do you help in a year? Is the program spread over several years? How many individuals do you help over a year, how many youths, how many elderlies? What is the ratio between the young and the old people you assist?

M. Crocker: Cette année, 4,000 personnes se sont inscrites pour trouver du travail. Environ 50 pour cent ont obtenu un emploi temporaire. En moyenne, nous trouvons un emploi à temps plein par jour ouvrable.

Mr. Marceau: Once those people have been placed, is there any follow up? Do you maintain any files in order to ascertain what happens afterwards, or, once you have found temporary work, does any double checking take place?

M. Crocker: Nous conservons un dossier à l'égard de chaque travailleur qui obtient du travail par l'entremise de notre organisme. Une fois que nous lui avons trouvé un emploi à plein temps, l'affaire est classée. Comme nous nous occupons de milliers de personnes et que nous ne disposons que de trois employés, il est très difficile de prendre des mesures de rappel à l'égard de ces travailleurs. Nous avons découvert—mais nous n'avons conservé aucune statistique à ce sujet—que dans le cas des personnes auxquelles nous avons trouvé un emploi à plein temps, une forte proportion revient s'adresser à notre organisme pour trouver un emploi temporaire après une courte période. Ainsi, nos efforts ne sont guère couronnés de succès.

Mr. Marceau: Do you think it would be possible for such an agency to exist with grants from the government? In other words, do you think it may become self-sufficient?

[Texte]

Mr. Crocker: Yes, it has always been our goal to become self-sufficient. In December of this year, we will no longer be on LEAP funding and we will not be requesting any funding at all from any source to maintain the program as is. Financially, in essence, we have been successful in that we have become a viable entity and will be continuing on our own after that period of time. It will be a number of years before we can build up necessary reserves to institute the programs that we would like to see within the agency. Basically it is a financial situation with our agency: We borrow money from the financial institutions based upon our receivables and pay the workers out weekly and then collect the money one month later or two months later.

• 1825

Once the financial arrangements with the bank have been arranged—and they now have been—there should be no problem with operating the agency for years to come on our own.

M. Marceau: Mais comment allez-vous vous financer si vous n'avez pas de sources gouvernementales?

Mr. Crocker: We pay the workers 75 per cent of the rate that we charge. The 25 per cent goes towards our administration expenses.

M. Marceau: Vous parlez, à un certain moment de *skill training*. Est-ce que vous ne pensez pas que ces gens-là ont plus besoin d'éducation de base que de *skill training*? En fait leur problème n'est-il pas un manque d'éducation de base?

Mr. Crocker: Yes. For the future, these individuals are going to require skill training. For now, they are going to need, first of all, pre-employment, then upgrading and then, maybe later on, skill training. But, later on, the industries are going to need technicians and higher skilled employees.

M. Marceau: Vous avez fait une très intéressante suggestion et un commentaire que je trouve très intéressant.

Vous dites qu'au lieu de placer les gens en institutions, les gouvernements devraient mettre sur pied plus d'agences comme la vôtre, pouvez-vous élaborer là-dessus?

Est-ce que vous pensez que le contact humain pour ces gens-là est plus important que d'avoir la sécurité dans un lieu particulier? Autrement dit, leur problème serait un problème de manque de contact humain et, dans des institutions par exemple, les gens n'y trouvent pas de solution et ils se sentent isolés et perdus.

Mr. Crocker: The human contact is important. We provide recreation in our agency in the evening. It is run on a volunteer basis. We have involved as many as 80 people at one time who have just come out for the enjoyment of it. Those people will come back to us in the morning for work because there is a feeling of trust and understanding between the staff and our clients. And that is important.

There are facilities available for the people to stay at, to live at, in Edmonton. I do not see it as a problem of setting up a residence. We have enough facilities. But it is a matter of

[Traduction]

M. Crocker: Oui, nous avons toujours eu pour objectif d'accéder à l'autonomie. En décembre de cette année, nous n'obtiendrons plus de crédits dans le cadre du PACLE et nous ne demanderons à aucune autre source de financer le programme dans sa forme actuelle. Essentiellement, sur le plan financier, nous avons réussi à assurer la viabilité de notre projet et nous le poursuivrons par nos propres moyens après cette période. Un certain nombre d'années s'écouleront avant que nous puissions accumuler les ressources nécessaires pour lancer les programmes que nous aimerions créer au sein de notre organisme. Fondamentalement, il s'agit d'une situation financière concernant notre agence: nous empruntons de l'argent des établissements financiers en fonction des comptes à recevoir et payons chaque semaine les travailleurs; nous percevons ensuite les fonds un ou deux mois plus tard.

Une fois que les dispositions financières voulues ont été prises avec la banque—comme c'est maintenant le cas—nous ne devrions avoir aucune difficulté à faire fonctionner l'organisme en toute autonomie au cours des années à venir.

Mr. Marceau: But where will you find the necessary funds if you do not get any more public funds?

M. Crocker: Nous versons aux travailleurs 75 p. 100 des frais que nous percevons. Les autres 25 p. 100 constituent les frais d'administration.

Mr. Marceau: At one point, you were talking about skill training. Do you not think that what those people need most is basic education, instead of skill training? Indeed, isn't their problem a lack of basic education?

M. Crocker: Oui, à l'avenir, ces personnes auront besoin de perfectionner leurs aptitudes. À l'heure actuelle, ils ont besoin, tout d'abord, d'une formation de pré-emploi, ensuite de cours de recyclage, et peut-être, plus tard, de perfectionnement des aptitudes. Toutefois, plus tard, les industries auront besoin de techniciens et d'employés plus qualifiés.

Mr. Marceau: You have made a very interesting suggestion as well as a comment that, I think, is very interesting.

According to you, instead of putting those people in various institutions, the governments should develop more agencies like yours. Could you elaborate on that?

Do you think that for those individuals, the human contact is more important than the safety that can be found in special facilities? In other words, their problem consists of a lack of human contact and in those institutions, for example, they can not find any solution and feel isolated and lost.

M. Crocker: Le contact humain est important. Notre organisme organise des loisirs en soirée. Ces activités sont bénévoles. À un moment donné, nous avons regroupé quelque 80 personnes qui n'y ont participé que pour le plaisir. Ces personnes reviendront nous voir le matin pour trouver du travail car il s'est établi entre le personnel et nos clients un sentiment de confiance et de compréhension. Et cela est important.

À Edmonton, certains locaux sont mis à la disposition des gens qui peuvent y demeurer et y vivre. Je ne crois pas que le problème soit lié à la création d'une résidence. Nous disposons

[Text]

reaching out to those people, to make those facilities available to them, and to work on the attitudes for them to accept what those institutions do.

Mr. Marceau: Thank you very much. It has been a very interesting experience.

Mr. Crocker: Thank you.

The Chairman: I would like to thank you too. I guess, first of all, though I would like to summarize. You are saying that it is essential to stay small . . .

Mr. Crocker: Yes.

The Chairman: . . . to make a thing like this work. You are also saying that there is a large clientele out there and it is growing and that the average age of that clientele is going down.

Mr. Crocker: Yes.

The Chairman: And that there must be a considerable investment of time and probably funds if, in fact, the members of the population with which you deal are to become fully functioning members of the labour force in the sense of getting up to a skill level. That begins with pre-employment and work experience; that in many, many cases at least would require upgrading in an educational sense, such as just basic reading and writing-type skills.

• 1830

Mr. Crocker: Yes.

The Chairman: There would have to be not only classrooms but also support systems, social support systems. You are telling us in your judgment based on your experience with these people, there is a reasonable portion of that population that could be attracted to that sort of extended process and could reach the skilled level.

Mr. Crocker: It is sad to me when I see it going the other way. Then a young person arrives in Edmonton from wherever and lives on skid row for three or four years, and I watch that person become an alcoholic, it is very discouraging. It is very sad.

The Chairman: All right. Thank you, very much. Do you have any other comments for the Parliament of Canada?

Mr. Crocker: No, I do not. Thank you, for hearing me.

The Chairman: All right. Thank you, Stephen. I believe our last witness for this afternoon is Keith Chiefmoon with Chris Nicholas.

Mr. Chris Nicolas (Director of Communications, Indian Association of Alberta): My name is Chris Nicholas. I am the communications and liaison person with the Indian Association of Alberta and I am here to support Mr. Chiefmoon's statement and give you any information he does not have.

The Chairman: All right.

Mr. Keith Chiefmoon (Vice-president, Indian Association of Alberta): My name is Keith Chiefmoon and I am the Vice-President of the Indian Association of Alberta.

[Translation]

des installations nécessaires. Toutefois, il s'agit de rejoindre ces gens, de mettre ces installations à leur disposition et de les inciter à accepter le travail qu'accomplissent ces institutions.

M. Marceau: Merci beaucoup. Vos propos ont été très intéressants.

M. Crocker: Merci.

Le président: J'aimerais aussi vous remercier. Je crois, tout d'abord, que j'aimerais tout de même résumer les idées que vous avez émises. Selon vous, il importe de ne pas prendre trop d'expansion . . .

M. Crocker: Oui.

Le président: . . . pour qu'un tel projet puisse fonctionner. En outre, vous estimez que le nombre de vos clients augment constamment et que l'âge moyen de ces clients est de plus en plus bas.

M. Crocker: Oui.

Le président: Et il faudra consacrer une somme considérable de temps et, probablement, d'argent à ce projet pour que, de fait, les membres du public auxquels vous vous adressez puissent devenir des membres parfaitement qualifiés de la population active. Cela commence par le pré-emploi et l'expérience professionnelle; dans de très nombreux cas, au moins, il sera nécessaire d'offrir un certain recyclage aux intéressés, notamment des cours de lecture et d'écriture de base.

M. Crocker: Oui.

Le président: Il serait nécessaire de disposer non seulement de salles de classe, mais également de services de soutien professionnel et social. Vous nous dites qu'à votre avis, d'après votre expérience avec ces personnes, une bonne part d'entre elles pourraient être attirées par un tel programme d'éducation permanente et pourraient devenir des travailleurs qualifiés.

M. Crocker: Je trouve triste qu'il en soit autrement. Lorsqu'un jeune arrive à Edmonton de quelque endroit que ce soit et vit en clochard pendant trois ou quatre ans, et que je vois cette personne devenir un alcoolique, je trouve cela très décourageant, très triste.

Le président: Très bien, merci beaucoup. Avez-vous d'autres observations à présenter au Parlement du Canada?

M. Crocker: Non, merci de votre attention.

Le président: Très bien. Merci Stephen. Je crois que nos derniers témoins, cet après-midi, sont Keith Chiefmoon et Chris Nicholas.

M. Chris Nicolas (directeur des communications, Indian Association of Alberta): Mon nom est Chris Nicholas. Je suis responsable des communications et de la liaison au sein de l'*Indian Association of Alberta*; je suis ici pour appuyer la déclaration de M. Chiefmoon et vous fournir tout renseignement qu'il ne pourrait vous donner.

Le président: Très bien.

M. Keith Chiefmoon (vice-président, Indian Association of Alberta): Mon nom est Keith Chiefmoon et je suis le vice-président de l'*Indian Association of Alberta*.

[Texte]

Mr. Chairman, on behalf of the Indian Association of Alberta and the Indian nation it represents, I welcome you to Edmonton. Let me first say that the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80's is, in our opinion, a positive initial step in the development of a national employment strategy. We can only hope that the recommendations of this task force will carry weight enough that they will not be diluted beyond recognition by the policy machine in Ottawa.

Indian unemployment, in several communities in Alberta, is running as high as 85 per cent of the available labour force. This figure is fact, not a typing error gentlemen, 85 per cent: over 8 of every 10 of those eligible to work earn wages and support an average of 6 dependents. Picture, if you will, the massive bulk of programs and the expenditures required to treat the symptoms resulting from this insidious and pervasive problem.

Department after department, minister after minister, government after government have all tried every manner of approach to solve this problem. Every approach but one, and that is, while they have listened to the Indian governments, as represented by the National Indian Brotherhood, none of the major recommendations made by the NIB have been implemented to any extent. The federal government seems to favour, and you should excuse the pun, the application of a band aid approach.

We know what the problems are; we know of all the programs that have been tried and failed; we also know the only permanent solution for the chronic unemployment of Indian peoples.

Attached as appendix A you will find a discussion paper developed by the Indian Association of Alberta entitled *An Economic Development Strategy for the Indians of Alberta*.

Our contention, Mr. Chairman, is that unless over-all economic development of the Indian communities is implemented, rather than the single component of employment, the usual top-down process applied to any program will cause it to fail. The attached strategy paper outlines the mechanisms necessary to ensure success although initial expenditures would show a sudden and tremendous climb but, Mr. Chairman, this surge in initial outlay would be proportionately amortized within a few years due to savings on social assistance and other programs presently required. More background information and a very general consensus for our position can be found in the Department of Indian Affairs' discussion paper on Indian economic and employment development included as Appendix B of this submission.

• 1985

We repeat, Mr. Chairman, the present approaches to employment with regard to Indian communities have not even remotely realized their goal. They are outdated, over adminis-

[Traduction]

Monsieur le Président, au nom de l'*Indian Association of Alberta* et de la nation indienne que je représente, permettez-moi de vous souhaiter la bienvenue à Edmonton. J'aimerais d'abord préciser que la création du groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emplois pour les années 80 constitue, à notre avis, une première étape importante de la création d'une stratégie nationale d'emploi. Nous ne pouvons qu'espérer que les recommandations de ce groupe de travail auront suffisamment de poids pour traverser sans encombre les chinoiseries administratives à Ottawa.

Dans de nombreuses collectivités de l'Alberta, le chômage chez les Indiens s'établit à quelque 85 p. 100 de la population active. Ce chiffre est exact, messieurs, il ne s'agit pas d'une faute de frappe: 85 p. 100, soit plus de huit personnes sur 10 personnes aptes à travailler pour gagner un salaire et subvenir aux besoins de 6 personnes à charge, en moyenne. Essayez de vous représenter toute la masse de programmes et de dépenses consacrés au traitement des seuls symptômes de ce problème insidieux et envahissant.

Ministère après ministère, ministre après ministre, gouvernement après gouvernement, tous ont essayé toutes les méthodes possibles pour résoudre ces problèmes. Toutes les méthodes, sauf une: même s'ils ont écouté les autorités indiennes représentées par la Fraternité des Indiens du Canada, aucune des recommandations importantes formulées par la FIC n'a été appliquée dans quelque mesure que ce soit. Le gouvernement fédéral semble préférer, et excusez le jeu de mot, appliquer sans réserve la formule du cataplasme.

Nous connaissons les problèmes; nous connaissons tous les programmes qui ont été essayés et ont connu un échec; nous connaissons également la seule solution permanente au chômage chronique des Indiens.

Un document de travail rédigé par l'*Indian Association of Alberta* et intitulé «Stratégie d'expansion économique à l'intention des Indiens de l'Alberta» constitue l'annexe A ci-jointe.

Selon nous, monsieur le Président, à moins que l'on n'entreprenne une stratégie globale d'expansion économique au sein des collectivités indiennes plutôt que d'axer les efforts sur l'emploi qui n'en représente qu'une facette, tout programme qui reposerait sur une intervention d'en haut sera voué à l'échec. L'énoncé de politiques ci-annexé décrit les mécanismes nécessaires au succès du programme; certes, l'apport initial de crédits grimperait soudainement mais, monsieur le Président, cette augmentation des dépenses initiales serait amortie proportionnellement, en quelques années, à cause des économies réalisées sur l'assistance sociale et le coût des autres programmes actuellement nécessaires. On trouve plus d'information de base et un consensus très général au sujet de nos positions du ministère des Affaires indiennes dans un document d'études sur le développement économique et l'emploi des autochtones, en annexe au présent document (appendice B).

Encore une fois, monsieur le Président, les approches actuelles à la question de l'emploi dans les collectivités autochtones sont loin d'avoir atteint leurs objectifs. Elles sont périmées,

[Text]

tered, inflexible and lack co-ordination both with Indian communities and with other federal programs.

Mr. Chairman, it is difficult to predict how much more lack of response our people can take. We have attempted to work with governments in order to defuse the escalation in frustration. Our analysis of the following instances of insensitivity to our concern were communicated to all levels inclusive of the minister.

First forestry department firefighters, the great majority of whom are Indian, working under severe and dangerous working conditions are paid substantially lower wages than those paid to their counterparts in British Columbia. Failure to submit voluntarily would have resulted in conscription. No response was received to our telex to federal and provincial governments dated April 7, 1980, and it is attached.

Second, is with regard to our own summer youth employment program; lack of co-operation by certain CEIC officers to the point of harassment caused the program to operate short staffed and experienced totally unnecessary difficulties. A telex to the Director General, Economic and Social Development, CEIC, dated April 9, 1980, was not even acknowledged, let alone responded to.

Third native employment specialists within both CEIC and Department of Indian Affairs are with all too few exceptions not qualified to work with Indian people due to their failure to establish or often even to attempt to establish a working rapport with the Indian clients.

Fourth, our meagre program development resources were over-strained when, upon requested by CEIC client services consultants, we expended money, time and effort in developing a viable program only to have it rejected by that same person for failure to meet minor technical requirements.

Fifth, affirmative action programs designed specifically to assist to native population are technically illegal now in Alberta thereby further preventing native participation in a so-called boom in Alberta.

Sixth, the CEIC does not respond to our request that training be given to all personnel dealing directly or indirectly with native people.

Mr. Chairman, the situation is quickly reaching a boiling point unless some positive action is taken by the departments involved, immediately, the crisis will be past redemption.

I thank the members of the task force for their consideration and ask you to take heed of this warning, take the time to read our reference material and take strong and positive recommendations with regard to the question of Indian employment.

[Translation]

sur-administrées, inflexibles et incohérentes, à la fois d'une collectivité à l'autre et d'un programme à l'autre.

Monsieur le Président, il est difficile de prévoir quelle mesure d'incurie notre population est encore disposée à supporter. Nous avons essayé de travailler avec les gouvernements afin de désamorcer l'escalade de la frustration. Nous avons communiqué à tous les niveaux de gouvernement, jusqu'au Ministre, notre analyse de tous les cas d'indifférence à nos préoccupations, que nous énumérons ci-dessous.

1) En premier lieu, les travailleurs qui luttent contre les incendies en forêt, dont la grande majorité sont des Indiens, travaillent dans des conditions difficiles et dangereuses; leurs salaires sont considérablement inférieurs à ceux de leurs homologues de la Colombie-Britannique. S'ils ne s'étaient pas présentés volontairement au travail, ils auraient été conscrits. Notre télex adressé aux gouvernements fédéral et provincial le 7 avril 1980 n'a reçu aucune réponse. Nous l'avons annexé à ce document.

2) En second lieu, pour ce qui concerne notre programme d'emplois d'été pour les jeunes, à cause du manque de coopération de certains agents de la Commission de l'emploi et de l'Immigration du Canada, poussé jusqu'au harcèlement, les responsables du programme ont manqué de personnel et connu des difficultés qu'il aurait été possible d'éviter. Un appel par télex adressé au Directeur général, Développement économique et social, CEIC, en date du 9 avril 1980, n'a reçu aucun accusé de réception et bien sûr aucune réponse.

3) Les spécialistes de l'emploi des autochtones attachés à la CEIC et au ministère des Affaires indiennes ne sont aucunement qualifiés pour travailler avec les autochtones, sauf quelques rares exceptions. Ils n'ont pas réussi à établir des relations satisfaisantes avec les clients indiens et dans certains cas n'ont même pas essayé.

4) Les maigres ressources affectées à notre programme de développement ont été surtaxées, parce que nous avons, à la demande des conseillers des services à la clientèle de la CEIC, consacré de l'argent, du temps et des efforts à mettre sur pied un programme viable, qui a été rejeté par ces mêmes personnes sous prétexte que le programme ne rencontrait pas certaines exigences techniques insignifiantes.

5) Les programmes de mesures positives spécialement conçus pour aider les autochtones sont maintenant techniquement illégaux en Alberta, ce qui exclut encore les autochtones de la participation au "boom" qui a surgi en Alberta.

6) La CEIC ne répond pas à notre demande de formation pour tout le personnel qui traite directement ou indirectement avec les autochtones.

Monsieur le président, la situation atteindra bientôt le point d'ébullition, à moins que des mesures positives ne soient prises rapidement par les ministères en cause. Très bientôt, la crise aura atteint un niveau irréversible.

Je remercie les membres du comité d'étude de leur considération et je les conjure de tenir compte de cet avertissement, de prendre le temps de lire nos documents de référence et de formuler des recommandations fermes et positives en ce qui regarde la question de l'emploi des autochtones.

[Texte]

• 1840

I ask you Mr. Chairman to allow me a few more minutes. I hope it becomes apparent to you the desperation of my people. Every progressive step we suggest to the government brings a reply: If it fits into our guidelines. It is not the people that should fit the guidelines but the guidelines that should be tailored to the people. Every 30 hours in Alberta alone a young Indian between 15 to 24 years of age will commit suicide. Every 30 hours a life is taken in sacrifice of the god of policy. How many lives is this guideline worth, Mr. Chairman? Many others without the means to feed themselves, their families because the means to do so do not fit the guidelines will end up in prison or worse, in a fog of alcohol stripped of their dignity. All for those all important guidelines.

Mr. Chairman, ladies and gentlemen, would you sit so complacently if it was your son or your daughter or parent destroyed by and for those guidelines because they did not fit the criteria? The Indians of Alberta will, if changes are not so long forthcoming, no longer suggest, no longer request, no longer demand; we will take whatever steps are necessary so that our people may live. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Chiefmoon. I think I will begin for just a minute Gilles.

Last week we were in Manitoba and Saskatchewan and this week we have been in British Columbia and Alberta. As someone who was born in the City of Calgary and lived in the City of Calgary all my life, I have some familiarity with the situation in all of western Canada; not enough familiarity but at least some with the situation as it affects the native people. I think you were in the room when we heard our previous witness speak about his experience in the inner core of Edmonton, at least in part, with the native people. Mr. Marceau was not with me in Prince Albert where the presentation was from the Saskatchewan Federation of Indians. We have also had witnesses from smaller groups, including people from a band who spoke with some eloquence to the situation that they were experiencing. I would like to direct two or three questions to you. Mr. Marceau will then ask some and then I will ask a few more. I have not had the opportunity yet to read your brief but I am wondering, do you have familiarity with the economic development plan of the Saskatchewan Federation?

Mr. Chiefmoon: We have had discussions with the Saskatchewan Indians. Those are their steps and we are, to a certain extent, quite familiar with what steps they are taking. However, I would take this time to say that even though position papers have been passed at various all-chiefs conferences and our assemblies, I am beginning to wonder if they are able to read the language or if they read the position papers that we present to them. We are having a very difficult time, at the moment, with the provincial government. As I have mentioned before, there are policies over policies to the point that being the indigenous of this province, the Province of

[Traduction]

Je vous prie, monsieur le président, de m'accorder encore quelques minutes. J'espère que vous comprenez tout le désespoir de mon peuple. Toutes les mesures progressives que nous suggérons au gouvernement reçoivent la même réponse: "Pourvu que cette mesure soit conforme à nos directives". Or ce ne sont pas les gens qui doivent se conformer aux directives mais les directives qui doivent être à la mesure des gens. Toutes les 30 heures, en Alberta seulement, un jeune Indien de 15 à 24 ans se suicide. Toutes les 30 heures, une vie est sacrifiée au dieu des directives. Combien de vies exige ce dieu des directives, monsieur le président? De nombreux autres, qui n'ont pas les moyens de se nourrir et de subvenir aux besoins de leurs familles parce que les moyens de le faire n'entrent pas dans le cadre des directives, finiront en prison ou bien encore dans l'abîme de l'alcoolisme, dépouillés de toute dignité. Et tout cela pour les sacro-saintes directives.

Monsieur le président, mesdames et messieurs, seriez-vous si sereins si c'était votre fils ou fils ou votre fille ou votre frère qui était ainsi détruit par et pour les directives parce qu'il ne répond pas aux critères? Les Indiens de l'Alberta, s'il n'y a pas de changements sous peu, ne suggéreront plus, ne suppliront plus, n'exigeront plus; nous prendrons les mesures nécessaires pour assurer la survie de notre peuple. Merci.

Le président: Je vous remercie, Monsieur Chiefmoon. Je voudrais dire quelques mots, Gilles.

La semaine dernière, nous étions au Manitoba et en Saskatchewan, et cette semaine, nous avons été en Colombie-Britannique et en Alberta. Étant né à Calgary, où j'ai vécu toute ma vie, je suis assez familier avec la situation telle qu'elle est dans l'Ouest du Canada; je ne la connais pas parfaitement, mais au moins je sais quelque chose de la situation qui touche les autochtones. Je crois que vous étiez présent quand nous avons entendu notre témoin précédent qui parlait de l'expérience qu'il a vécue, en partie avec les autochtones, au centre d'Edmonton. M. Marceau n'était pas avec moi à Prince Albert quand nous avons entendu la fédération des Indiens de la Saskatchewan. Nous avons également entendu des témoins appartenant à des groupes plus limités, y compris des membres d'une bande qui parlaient avec éloquence de la situation qu'ils vivent actuellement. Je voudrais vous poser deux ou trois questions, sans doute M. Marceau vous en posera ensuite puis j'en aurai d'autres. Je n'ai pas encore eu l'occasion de lire votre mémoire mais je me demande si vous êtes au courant du plan de développement économique de la Fédération de la Saskatchewan.

M. Chiefmoon: Nous avons eu certaines discussions avec les Indiens de la Saskatchewan. Ce sont les mesures qu'ils réclament et nous sommes au courant dans une certaine mesure de ce qu'ils demandent. Cependant je voudrais prendre un instant encore pour ajouter que certains documents exposant nos positions ont été communiqués à diverses conférences des chefs et à nos assemblées, et je commence à me demander si les autorités sont capables de lire notre langue ou même s'ils ont lu les documents que nous leur avons présentés. Actuellement, nous avons beaucoup de difficultés avec le gouvernement provincial. Comme je l'ai déjà dit, nous sommes devant des

[Text]

Alberta, we can only take so much. Although we have had meetings with the various authorities including the premier himself, we get nothing but lip service. They say well, we will look at your proposals but, you know, it comes to the point that if they do, we are restricted. And I have mentioned the criteria that we have to fit ourselves into. It has come to the point of being a joke.

• 1845

The Chairman: You are redirecting my thoughts. In dealing specifically with the provincial governments are you reading a lack of compassion, a lack of knowledge and/or a lack of clarity between jurisdictions in this? Part of the problem that consistently surfaces for us is the jurisdictional problem: the provincial government says, it is not our fault; and the Department of Indian Affairs or the federal government says, it is not our responsibility. Is there that tossing back and forth, so that it is nobody's responsibility? Is part of it that no one will accept responsibility?

Mr. Chiefmoon: Well, we get tossed around by different governments whether it be the federal or the provincial governments and it coming to the point that passing the buck, literally, has become quite an excuse. On what we are dealing with the provincial authorities, I might go as far as to say that we have a minister who is supposed to be responsible for natives and he has made some very racist comments towards natives. When you are dealing with a person with that attitude, it is very difficult to get down to basics. As a result of that, it is very difficult for us to work with such a person, especially when policies and guidelines are so restrictive. We get tossed around, back and forth. The Department of Indian Affairs and Northern Development policies and guidelines are all designed to suppress the Indians—and all we are saying is; how much more can we take.

The Chairman: I hear that and I think I comprehend the kind of spirit which lies behind it: I think time is running out, that the degree of dissatisfaction is real. I hope that people will pay attention before it is too late.

I have some specifics that I want to put on the public record. In one section of your brief you indicate that it is no longer possible for affirmative action programs to take place in this province. I believe what you are talking about here is the fact that the Alberta human rights legislation was argued in court by a non-native person who wanted entry into a program designed for Indian people and that, based on the human rights legislation, this non-native person won that suit in court. Is that the case you are referring to?

Mr. Chiefmoon: Yes, that is part of what has been happening to the forestry natives of Alberta and that is just another example that the so-called justice system does not necessarily apply to natives. You know, we are not only harassed to the point of intimidation we also have to face the so-called

[Translation]

politiques et des politiques, des directives par-dessus d'autres directives, à tel point que nous, les indigènes de cette province, l'Alberta, nous ne pouvons en supporter davantage. Nous avons eu des rencontres avec les autorités provinciales, y compris le Premier ministre lui-même, mais nous n'obtenons que des réponses de pure forme. Ils disent qu'ils vont examiner nos propositions et nos demandes mais, vous savez, les choses en sont au point où, s'ils les lisent, c'est pour nous imposer plus de restrictions encore. Et j'ai déjà mentionné des critères auxquels nous devons répondre. C'est devenu une véritable farce.

Le président: vous m'orientez sur une autre voie. En traitant spécifiquement avec les autorités provinciales, percevez-vous un manque de sympathie, un manque de connaissance de la situation ou un manque de cohérence entre les divers services? A notre avis, une partie du problème qui revient sans cesse résulte des conflits de juridiction: le gouvernement provincial dit que «ce n'est pas leur faute» et le ministère des Affaires indiennes ou le gouvernement fédéral vous répond: «Ce n'est pas notre responsabilité». Êtes-vous renvoyés de l'un à l'autre comme si ce n'était la responsabilité de personne? Est-ce cela qui constitue une partie du problème?

M. Chiefmoon: Bien, nous sommes renvoyés de l'un à l'autre par les différents gouvernements, que ce soit le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial et tout le monde se décharge de nos problèmes en se renvoyant la balle. Je puis ajouter qu'au gouvernement provincial, nous avons un ministre qui est censé être responsable des autochtones et il a fait des remarques très racistes à notre égard. Quand il faut traiter avec une personne qui a ce genre d'attitude, il est très difficile de s'entendre. De sorte qu'il est très difficile de travailler avec cette personne, d'autant plus que les politiques et les directives sont très contraignantes. Nous sommes rejetés de l'un à l'autre, c'est comme si les politiques et les directives du ministère des Affaires indiennes et du Nord avaient pour objectif de supprimer les Indiens et nous nous demandons vraiment si nous pouvons en supporter davantage.

Le président: Je vous entends et je crois que je comprends l'état d'esprit qui est le vôtre; le temps de la patience est expiré et le mécontentement est profond. J'espère que l'avertissement sera entendu avant qu'il soit trop tard.

Il y a certains points précis que je voudrais inclure dans ce dossier. Dans une des parties de votre mémoire vous nous indiquez qu'il est maintenant impossible d'appliquer des programmes d'action positive dans cette province. Je crois que vous faites allusion ici au fait que la législation sur les droits de l'homme de l'Alberta a été attaquée devant le tribunal par une personne qui n'est pas autochtone et qui voulait participer à un programme destiné aux Indiens et que, en vertu de la législation sur les droits de l'homme, cette personne a gagné son procès en Cour. Est-ce à cela que vous faites allusion?

M. Chiefmoon: Oui, c'est une partie de ce qui est arrivé aux travailleurs forestiers autochtones de l'Alberta et ce n'est qu'un exemple de plus du fait qu'ici la justice ne s'applique pas nécessairement aux autochtones. Vous savez, non seulement nous sommes harcelés jusqu'à l'intimidation mais nous devons

[Texte]

authorities who are supposed to be unbiased in making their decisions and I question that. I have done research on that, to back these points.

The Chairman: Was it the view of your organization, historically, that the human rights legislation would be of assistance to native people and Indian people? Was that the view prior to this court case that, in fact, that legislation would be helpful in reducing the discrimination and the harassment?

• 1850

Mr. Chiefmoon: Probably that is what the intention was, but from what we have seen this certainly has not been the case. We are hampered by these certain guidelines. They probably had good intentions to do that, but we have enough trouble as it is with our own Indian Act.

The Chairman: The law is supposed to be the protector, but sometimes it ends up the enemy. I think that is what we are engaged in there.

Let me go back to the Saskatchewan proposal and again I repeat that I have not had an opportunity to read your brief. In your judgment are you moving in the same direction? The testimony we received, I believe it was in Prince Albert, was that they are moving towards setting up a bank, an Indian bank to make loans to Indian-owned and-operated firms, they are moving forward very strongly in the development of shareholder industries of one kind or another: trucking was the example that they used where the shares would be held by Indian people and the management would be provided by Indian people. And those economic concerns would employ both Indian and non-Indian people, depending on the kinds of skills that they needed. However they gave me the feeling that the solution was in providing the capital.

There may be a shortage of trained people on day one, but the shortage is not as great as the non-native society imagines. Amongst the thousands of native people in western Canada a lot of them have a lot of education, background and experience. If the capital was there, they could develop economically viable businesses that would support themselves and make a profit for shareholders. They felt that was a solution. Is this the sense of your brief? Is it similar in that regard?

Mr. Chiefmoon: Yes, this is the thrust of what we are driving at. The policies or objectives should derive from the people, the Indians in this case. If they determine their own goals and objectives, I am sure it is going to work. In the discussions we had with Saskatchewan it was clear that this is something that they are working fairly favourably towards with the authorities there. If it can be done and developed by the Saskatchewan natives on their own terms of reference, Alberta should be able to set up their own goals and objectives in terms of references designed by themselves so they can achieve whatever goals they set forth.

[Traduction]

aussi faire face aux autorités qui devraient être impartiales dans leurs décisions et qui ne le sont pas toujours. Contre cela, je proteste. J'ai fait certaines recherches sur le sujet pour prouver mes avancés.

Le président: Dans le passé, votre organisation croyait-elle que la législation sur les droits de l'homme serait utile aux autochtones et aux Indiens? Étiez-vous d'avis, avant que cette cause passe devant les tribunaux, de fait, que la législation aiderait à atténuer la discrimination et le harcèlement?

M. Chiefmoon: Telle était probablement l'intention du législateur mais, d'après ce que nous en avons vu, cette intention ne s'est pas réalisée. Nous sommes entravés par certaines directives. Ces directives résultaient de bonnes intentions mais nous avons déjà assez de problèmes avec notre propre Loi sur les Indiens.

Le président: La Loi est censée être le protecteur du citoyen mais elle finit parfois par en devenir l'ennemi. Je crois que c'est ce qui se produit ici.

Revenons à la proposition de la Saskatchewan et je répète que je n'ai pas eu l'occasion de lire votre mémoire. A votre avis, les Indiens de l'Alberta vont-ils dans la même direction que ceux de la Saskatchewan? Le témoignage que nous avons entendu, à Prince Albert je crois, montrait qu'ils avaient l'intention d'établir une banque, une banque pour les Indiens qui ferait des prêts aux entreprises possédées et exploitées par des Indiens; ils se dirigent fermement vers le développement de certaines industries par actions: ils ont utilisé l'exemple du camionnage comme exemple d'une entreprise où les actions seraient détenues par des Indiens et dont la gestion serait assurée par des Indiens. Et ces entreprises commerciales emploieraient à la fois des Indiens et des non Indiens, selon le genre de qualifications nécessaires. Cependant, ils m'ont donné l'impression que la solution consistait à fournir le capital.

Au début, il y aura peut-être pénurie de gens qualifiés, mais cette pénurie n'est pas aussi importante que les non-Indiens se l'imaginent. En effet, parmi les milliers d'autochtones de l'ouest du Canada, un grand nombre ont de l'instruction, des antécédents et de l'expérience. Si le capital existait, ils seraient en mesure d'établir des entreprises rentables, capables de faire leurs frais et d'assurer un profit à leurs actionnaires. Ils ont l'impression que c'est là la solution. Est-ce là le sens de votre mémoire? Est-ce qu'il en arrive à des conclusions analogues?

M. Chiefmoon: Oui, c'est le sens général de ce que nous désirons. Les politiques et les objectifs doivent venir des gens en cause, en l'occurrence les Indiens eux-mêmes. S'ils déterminent eux-mêmes leurs fins et leurs objectifs je suis certain que tout ira bien. Dans les discussions que nous avons eues avec les Indiens de la Saskatchewan, il nous a paru évident que c'est un des objectifs vers lesquels ils tendent avec les autorités de la province. Si les Indiens de la Saskatchewan ont été capables d'établir leurs propres objectifs dans leurs propres cadres de référence, ceux de l'Alberta doivent être capables de définir aussi leurs propres objectifs dans des cadres de référence qu'ils détermineront eux-mêmes, afin d'atteindre les objectifs qu'ils se seront fixés.

[Text]

The Chairman: My last question and then I will turn it over to Mr. Marceau for a minute. Would you judge yourself to be a length of time behind Saskatchewan in moving to this goal? Are they farther along in their experience and their planning than the Indians of Alberta? If you judge that you are behind, could you give us some sense of whether you are a year behind or six months behind or what?

Mr. Chiefmoon: At the moment it is pretty hard to put a figure as to if we are behind. In dealing with these authorities in Saskatchewan, they seem to be able to work out or comprise to a point that is acceptable to both levels or different levels of governments in that particular province. In the Province of Alberta we are set back by the provincial government to the point of nonexistence. Basically what we are saying is, why can we not follow the format of some of the objectives set out by the Saskatchewan group or the natives there? Given that opportunity it will not take long to achieve the same status as what they have. As it stands now we are policed to death. I was going to make a comment: My predecessor mentioned that Quebec had problems; they should see the Indians! They have lots of problems. Many of the stumbling blocks are set up by the provincial government. We have had meetings with them in good faith, saying, "Okay, let us put our cards on the table and see what we can come up with". But it comes down to the government's failure to understand our point of view, the native perspective of what we determine as the needs for natives. Basically what we are saying is, given the opportunity, I am sure we can achieve our goals.

• 1855

The Chairman: Is it possible to give me, at least, a partial list—and maybe this is in the brief—of the barriers that are provincial? We did not, in the testimony in Prince Albert, really get into the issue of federal and provincial governments and their contribution to the goals which you are seeking. I guess the only thoughts I have in my mind are around licensing, wage rates. Could you give me some provincial laws that, in your judgment, have to be changed or adapted to meet your needs, rather than you adapting to meet their requirements?

Mr. Chiefmoon: Yes, I guess the major area that we are affected by, most seriously, is the clause in the Indian Act, I think it is Section 88, that restricts what we are trying to accomplish. That section is very detrimental insofar as trying to pursue our goals, because of the fact that we are not allowed to establish our own laws. That section of the Indian Act more or less opens the door to the provincial government to restrict us. That is the majority of it; it is on the federal basis that the door is left open for the province to restrict us.

The Chairman: Okay. Are you talking criminal justice laws or ownership laws, or both?

Mr. Chiefmoon: Could you repeat the question again?

[Translation]

Le président: Je n'ai plus qu'une question avant de passer la parole à monsieur Marceau. A votre avis, considérez-vous que vous êtes un peu en retard par rapport à la Saskatchewan dans votre marche vers cet objectif? Sont-ils plus avancés dans leur expérimentation et leur planification que les Indiens de l'Alberta? Et, si vous croyez que vous avez un peu de retard, pouvez-vous nous donner une idée de l'importance de ce retard: est-ce un an ou six mois?

M. Chiefmoon: Actuellement, il est assez difficile de quantifier notre retard. Mais en Saskatchewan, on traite donc avec les autorités, ils sont en mesure de s'entendre ou de faire des compromis acceptables aux deux ordres de gouvernement ou à l'un des deux gouvernements dans cette province. En Alberta nous sommes retardés par le gouvernement provincial jusqu'au point zéro. Au fond ce que nous nous demandons c'est pourquoi nous sommes incapables de chercher à atteindre quelques objectifs semblables à ceux du groupe de la Saskatchewan ou des autochtones de cette province. Si nous avions l'occasion de le faire, nous pourrions peut-être assez rapidement atteindre le statut qui est déjà le leur. Mais dans l'état actuel des choses, nous sommes étouffés sous les politiques. J'étais sur le point de faire une remarque: mon prédécesseur mentionne que le Québec a des problèmes; ces gens-là devraient voir les Indiens! Ils en ont des tas. De nombreuses pierres d'achoppement sont dressées par le gouvernement provincial. Nous avons eu des réunions avec des représentants du gouvernement provincial, en toute bonne foi, et nous leurs avons dit: «O.K., mettons cartes sur table et voyons ce qui va en sortir.» Tout est dû au fait que le gouvernement ne comprend pas notre point de vue qui est celui d'autochtones, sur les besoins réels des autochtones. Au fond, ce que nous disons c'est que si on nous en donne l'occasion, je suis sûr qu'alors nous pourrions atteindre nos objectifs.

Le président: Vous est-il possible de me donner au moins une liste partielle (et elle figure peut-être au sommaire) des barrières élevées par le gouvernement provincial? Au cours de la déposition à Prince-Albert, nous n'avons pas vraiment examiné la question des gouvernements fédéral et provinciaux et de leur contribution aux buts que vous visez. Je ne peux penser qu'aux permis et aux taux des salaires. Pourriez-vous me citer des lois provinciales qui, d'après vous, pourraient pouvoir être changées ou adaptées pour remplir vos besoins, au lieu de vous forcer à vous adapter pour satisfaire à leurs exigences?

M. Chiefmoon: Certainement. D'après moi, ce qui nous touche le plus, c'est la clause de la Loi sur les Indiens, je crois que c'est l'article 88, qui limite ce que nous essayons d'accomplir. Cet article est très préjudiciable en ce qui concerne nos objectifs, parce que nous ne sommes pas autorisés à rédiger nos propres lois. Cet article de la Loi sur les Indiens permet plus ou moins au gouvernement provincial de restreindre nos libertés. En effet, c'est sur le plan fédéral qu'on laisse la porte ouverte aux provinces pour restreindre nos libertés.

Le président: Je vois. Voulez-vous parler des lois en matières criminelles, des lois sur la propriété, ou des deux?

M. Chiefmoon: Pourriez-vous répéter la question?

[Texte]

The Chairman: Yes. Are you talking about criminal justice laws, like the laws related to assault and battery; that you are not free to make your own or are we talking ownership laws, like property laws and things of that kind?

Mr. Chiefmoon: Well, I am talking about everything, because it seems like whenever something comes up they have a provincial statute that applies to the particular case. In that case, they go back to the Indian Act that say, well, on the reserves there is no law that particularly pertains to that area, therefore, you are restricted by this provincial statute, or provincial act. I am talking very generally, but that particular case is, more or less, depriving us of our objectives.

The Chairman: Okay. Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Mr. Hawkes asked my questions. We share the same compassion, and the same desire to try to help you. I will simply say that I have to admit that I have no knowledge of your real problems, but I have learned a lot in these past few days.

I assure you that my contribution will be to try to obtain an answer for you on the letters you have sent to Mr. Blais, Mr. Munro and Mr. Lalonde. It is unacceptable that you did not receive any answer at all to these letters. I cannot understand that and I cannot accept that either. So, you can be sure that I will do my best as soon as I am back in Ottawa next week to get some explanations and some answers. I cannot promise you that they will be satisfactory but you can be sure that I will do my best to help you as soon as I am back in Ottawa.

• 1900

Mr. Chiefmoon: This shows exactly what we are faced with. We are asked to follow protocol, and we do that; however it lands on somebody's desk and ends up in file 13 or the wrong file or in the garbage can. You begin to wonder: how can we relate to these people? We send letters. We send resolutions and we send different types of correspondence and it has even gone to the point where we have phoned the various authorities and they say, "Could we have it in writing," when they already have it. So, it is a very frustrating exercise that we have to go through.

Mr. Marceau: I would like to add that Mr. Allmand, who is the chairman of our task force and was the former Minister of Indian Affairs and Northern Development, told one of our witnesses yesterday that a committee on Indian affairs is supposed to come to Alberta next spring. So I will pass it on that you desire to meet with the committee as soon as possible, in order to discuss your very urgent problems. Okay?

Mr. Chiefmoon: Yes, because it seems like only when crises develop they do react. For example, one of the southern reserves forwarded a brief or a presentation to the Prime Minister himself but, again, he did not respond. If only he would have said: "I am in receipt of your brief. I will meet with you people at a certain time," then a lot of implication could have been avoided but that was not the case. That in itself is a classic example of their failure to read our correspondence or even to talk to us.

[Traduction]

Le président: Certainement. Voulez-vous parler des lois au criminel, comme celles relatives aux voies de fait, que vous n'êtes pas libres de rédiger vous-mêmes, ou bien voulez-vous parler des lois sur la propriété, celles portant sur les biens, etc.

M. Chiefmoon: Eh bien, je veux parler de tout cela, parce qu'il semble que chaque fois qu'une difficulté surgit, ils ont une loi provinciale qui s'applique à ce cas particulier. Dans ce cas, ils se réfèrent à la Loi sur les Indiens qui dit que, dans les réserves, il n'y a pas de loi qui s'applique à ce domaine et, par conséquent, vous êtes limités par cette loi provinciale. Je parle en général, mais ce cas particulier nous empêche plus ou moins d'atteindre nos objectifs.

Le président: M. Marceau, vous avez la parole.

M. Marceau: M. Hawkes a posé mes questions. Nous éprouvons la même sympathie envers vous et le même désir de vous aider. Je me bornerai à dire que je dois admettre ignorer vos problèmes réels, cependant, j'en ai appris beaucoup ces derniers jours.

Je peux vous assurer que je vais m'efforcer d'obtenir une réponse aux lettres que vous avez envoyées à MM. Blais, Munro et Lalonde. Il est inadmissible que vous n'ayez pas eu de réponse à ces lettres. C'est incompréhensible et inacceptable. Vous pouvez donc être assuré que je ferai de mon mieux, dès mon retour à Ottawa la semaine prochaine, pour avoir des explications et des réponses. Je ne peux pas vous promettre qu'elles vous satisferont, mais vous pouvez être sûr que je ferai de mon mieux pour vous aider dès que je serai de retour à Ottawa.

M. Chiefmoon: Ceci montre bien les problèmes auxquels nous avons à faire face. On nous demande de suivre le protocole, c'est ce que nous faisons, cependant tout atterrit sur le bureau de quelqu'un et finit par aboutir dans le mauvais dossier ou dans la corbeille à papiers. Alors, vous vous demandez: comment peut-on communiquer avec ces gens-là? Nous envoyons des lettres. Nous envoyons des propositions et différentes sortes de lettres et nous en sommes même arrivés à téléphoner aux diverses autorités. Alors, on nous dit: «Pourrions-nous avoir cela par écrit?», alors qu'ils l'ont déjà. C'est très frustrant pour nous.

M. Marceau: J'aimerais ajouter que M. Allmand, qui est le président de notre groupe d'étude et était ministre des Affaires indiennes et du Nord a fait savoir hier à l'un de nos témoins qu'un comité sur les affaires indiennes doit venir en Alberta le printemps prochain. Je transmettrai donc votre désir de rencontrer les membres du comité aussitôt que possible afin d'étudier vos problèmes très urgents, n'est-ce pas?

M. Chiefmoon: Certainement, parce qu'il semble qu'ils ne réagissent que lorsque survient une crise. Par exemple, une des réserves du Sud a envoyé un mémoire au Premier ministre lui-même, mais, là encore, il n'a pas répondu. S'il avait seulement dit: «J'ai reçu votre mémoire. Je vous rencontrerai tel jour». Alors, on aurait pu éviter un tas de complications. Mais il ne l'a pas fait. C'est là un exemple classique du fait qu'on ne lit pas nos lettres ou même qu'on ne veut pas nous parler.

Mr. Marceau: We will do our best to help you as soon as possible.

The Chairman: I guess I would like to conclude the session with the notion that in western Canada, I would guess that at least 20 per cent of the testimony we have received has been from native or Indian people. One of the most complete briefs that this committee has received was from the Saskatchewan Federation and yours looks, glancing at it, to have some quality to it as well, which is not always true of the information that we receive. Some witnesses put a great deal more time and effort into it and I think that is true of yours.

It will take us, given the volume, some time to work our way through these and it is essential to establish, I think, a willingness on your part to allow us to come back to you for clarification and also to extend to you the invitation to send us further information if something happens in the next month or so. At the moment our time line for reporting to Parliament is December 19, which means the final report writing has to begin around December 1, but new information received prior to that time could still be incorporated. It might not be myself or Gilles that gets back to you; in fact, most likely it will be one of the research staff attached to the task force. You are willing?

• 1905

Mr. Chiefmoon: Yes.

The Chairman: There is a very solid sense in me that the difference in western Canada compared to the rest of the country is the feeling of a boom, of an economic future that is strong, and your moment in history, economically, is now. In the time of boom, it will be easier, I think, to achieve the kinds of goals that you have in mind. Therefore, there is some need, not only for solid action, but for some speed in action to take advantage of the boom when it is here. It is no good to have great plans that you try to put in place in 1990 if the boom is over. Now is the time and we will keep that in mind.

Did you have a comment?

Mr. Nicolas: Mr. Chairman, I just wanted to remind you that a distinction should be drawn between the case for Indian people and other pressure groups. They will lose profits and we will lose people.

The Chairman: A point well taken. None of the other Indian groups has made the point of losing people. I live in Alberta and I read Alberta newspapers, when I am not in Ottawa at least, and as soon as you said it, I remembered it, I knew it. I think you are wise to emphasize it again because I do not think it is a well known fact in other parts of Canada.

The suicide rate in this province amongst Indian people is ...

Mr. Nicolas: One every 30 hours as we stated in our brief.

The Chairman: Thank you very much. The hearings will not adjourn until 7.45 p.m. We will recommence 15 minutes late this evening.

M. Marceau: Nous ferons de notre mieux pour vous aider aussitôt que possible.

Le président: Pour conclure la séance, je pense que, dans l'Ouest du Canada, au moins 20 p. 100 des témoignages provenaient d'autochtones. Un des mémoires les plus complets reçus par le comité provenait de la Fédération de la Saskatchewan et le vôtre ne semble pas sans mérites non plus, ce qui n'est pas toujours le cas des informations que nous recevons. Certains témoins consacrent plus de temps et de travail à rédiger leurs mémoires, et je crois que c'est votre cas.

Étant donné la grande quantité de documents que nous avons reçus, il nous faudra un certain temps pour les examiner et j'espère que vous êtes disposés à nous donner des éclaircissements et à nous envoyer des renseignements plus complets, au besoin, si quelque chose se passe d'ici un mois. En ce moment, notre date limite pour présenter un rapport au Parlement est le 19 décembre; il nous faut donc rédiger notre rapport final à partir du 1^{er} décembre, toutefois nous pourrions encore y incorporer les informations reçues avant cette date. Il se peut que ce ne soit pas moi ou Gilles qui se mette en rapport avec vous; en fait, il est très vraisemblable que ce sera l'un des chercheurs rattaché au groupe d'étude. Êtes-vous d'accord?

M. Chiefmoon: Certainement.

Le président: En comparaison avec le reste du pays, j'ai la ferme impression qu'on peut s'attendre à une vague de prospérité dans l'Ouest du Canada et que c'est la meilleure période de votre histoire. Je crois qu'en période de prospérité, il vous sera plus facile d'atteindre les buts que vous vous proposez. Par conséquent, il faut non seulement agir, mais agir vite pour profiter de la vague de prospérité pendant qu'elle passe. Il ne sert à rien d'avoir des plans grandioses à réaliser en 1990 si la situation économique n'est plus aussi favorable. C'est maintenant le moment ou jamais.

Avez-vous des remarques à faire?

M. Nicolas: M. le président, j'aimerais simplement vous faire remarquer qu'il faut établir une distinction entre les Indiens et d'autres groupes de pression. Ils perdront de l'argent et nous perdrons des nôtres.

Le président: C'est très bien reçu. Aucun des autres groupes d'autochtones n'a fait remarquer qu'il perdrait de siens. Je vis en Alberta et je lis les journaux de cette province, du moins, lorsque je ne suis pas à Ottawa, et vous m'avez rappelé la question. Je trouve que vous avez infiniment raison de souligner ce point à nouveau parce que je pense qu'on ne connaît pas assez la question dans le reste du Canada.

Quelle est déjà l'incidence du suicide en Alberta chez les Indiens?

M. Nicolas: Un toutes les 30 heures, comme nous l'avons mentionné dans notre mémoire.

Le président: Je vous remercie. La séance est levée jusqu'à 19 h 45, c'est-à-dire que nous reprendrons 15 minutes plus tard que d'habitude.

[Texte]

EVENING SITTING

[Traduction]

SÉANCE DU SOIR

• 1950

The Chairman: I officially declare the meeting started. I am Jim Hawkes. I am the member of Parliament from Calgary West. I am your chairman.

On my immediate right is Gilles Marceau from Jonquière, Quebec, which is near Chicoutimi. Jonquière is near Chicoutimi or Chicoutimi is near Jonquière. We have not quite got that straight.

On my immediate left is Audrey O'Brien. She is the clerk of the committee. Gilles and I are both members of Parliament. Audrey is the person responsible for keeping the official record of meeting, so if you have a brief that you wish appended or to become part of the permanent record of this committee, then you must so indicate to Audrey and she will be glad to receive it.

If you would like to be a witness before us this evening, and you are not already on our list, then that information must be communicated to her.

The proceedings of the committee are conducted in both English and French, and I encourage Mr. Marceau to speak French, although he speaks much better English than I do French, because I think we get a richer kind of questioning when he asks his questions in French. The translation devices are available at no cost at the back of the room in the right-hand corner. You have to leave a piece of identification because we have found that people occasionally forget to turn them in. This helps us track people down and get them back. If you do not have a translation device and you do not understand both of the official languages of Canada, then I would encourage you to go and get yourself a translation device.

The terms of reference of this committee have been read at the beginning of our committee hearings. I will paraphrase them for you: We are empowered as a subcommittee of Parliament to enquire into the situation in Canada for the decade ahead—for the next ten years—report back to Parliament on what kinds of jobs openings there are likely to be and in what kinds of professions; and to make recommendations to the Parliament of Canada about how best to equip people with the skills required to fill those jobs. So it is a broad mandate. One of the terms that was used to describe it originally was "critical skills". We have defined "critical" as the existence of a job opening and nobody available with the skills to fill that job; in terms of the total economy that is critical.

That is the general thrust of what we are about.

I will now take a minute or two of your time in a somewhat non-traditional way. The country was given a constitutional act last Thursday evening. I am using the forum provided to me by these hearings to suggest to each and every person in the audience that they might be well advised to get a copy of that act; to read it carefully for what it does say; to read it carefully for what it does not say. If you belong to an association you might design some method of studying it to

Le président: Je déclare officiellement la séance ouverte. Je m'appelle Jim Hawkes et je suis député de Calgary Ouest. Enfin je suis président du comité.

A ma droite, se trouve M. Gilles Marceau de Jonquière, au Québec. Jonquière est près de Chicoutimi ou c'est Chicoutimi qui est près de Jonquière. Nous ne nous sommes pas encore tout à fait entendus sur cette question.

A ma gauche, Mme Audrey O'Brien, greffier du comité. Bien entendu, Gilles et moi sommes députés, mais c'est Audrey qui est chargé du procès-verbal de nos délibérations. Par conséquent, si vous avez des mémoires que vous souhaitez annexer ou incorporer au compte-rendu officiel des séances de notre comité, il faut alors le signaler à Audrey, elle se fera un plaisir de vous accommoder.

Si vous souhaitez intervenir en présence du comité ce soir et que votre nom ne figure pas encore sur la liste, il faut alors le lui faire savoir.

Nos délibérations se tiennent en anglais et en français. J'invite M. Marceau à s'exprimer en français même s'il s'exprime bien mieux en anglais comme moi en français. Lorsqu'il pose ses questions en français je trouve que les interrogations s'avèrent plus riches. Au fond de la pièce, dans le coin à droite, il y a des écouteurs pour l'interprétation simultanée. Ils sont mis à votre disposition gratuitement. Tout ce qu'on vous demande c'est une pièce d'identité, car on s'est rendu compte que les gens oublient parfois de les retourner. De cette façon, il est plus facile de repérer les gens et de récupérer les appareils en question. Donc si vous n'avez pas ce petit appareil et que vous ne comprenez pas les deux langues officielles du pays, je vous exhorte à aller vous en chercher un.

Au début de nos travaux, lecture a été faite du mandat de notre comité. Je vous le résumerai donc ainsi: à titre de sous-comité du Parlement, il nous est demandé de nous enquérir de la situation de l'emploi au Canada durant la prochaine décennie, d'informer le Parlement des possibilités d'emplois qui se présenteront vraisemblablement et des secteurs professionnelles où celles-ci se produiront et, enfin, de présenter au Parlement du Canada des recommandations sur la meilleure façon de procurer aux gens la compétence nécessaire pour occuper ces emplois. Notre mandat est assez vaste. En parlant de celui-ci, on a fait état de compétences de grande importance. C'est-à-dire celles qu'il faudrait pour remplir un poste vacant mais que personne de disponible ne possède. Pour l'économie, ce genre de compétences est indispensable.

Voilà, exprimé globalement, où nous en sommes.

Je dérogerai maintenant quelque peu aux usages pour vous entretenir pendant quelques minutes du sujet suivant. Jeudi soir dernier, a été présenté au pays un projet de loi constitutionnelle. Je profite de cette occasion pour suggérer à chaque personne ici présente de se procurer un exemplaire de ce document, puis de le lire soigneusement pour saisir son contenu, mais aussi pour déceler ce qu'il ne contient pas. Si vous êtes membre d'un organisme, peut-être pourriez-vous trouver

reach your own conclusions about whether or not that act would be good for Canada. I have clearly concluded that it will not be. Mr. Marceau has clearly concluded that it will be. So we have a difference of opinion on that, and the quickest way for us to resolve this difference of opinion is to suggest to you that you study it for yourself, keeping in mind what it does say, what it does not say, and how it might impact on your life.

Part also of the value, and I think it is considerable, of task forces travelling this country and going to the different regions is that it is probably in the best interest of Canada in that—and I think Mr. Marceau would probably agree—it helps us as members of Parliament to understand at least a little bit better the different regions of Canada, the different cultures of Canada, and the different concerns that exist within the country.

• 1955

When I am in this province I would call myself and Albertan and I feel a part of Alberta—I was born in Calgary—but anybody born in Calgary knows that they do not know a whole lot about Edmonton even though they might know quite a bit about Calgary. So I found this afternoon's hearings helped identify, I think, regional differences even within our own province. We have two booming cities but they are different, at least in some of their characteristics. Within that context I would hope that the witnesses would avail themselves of the opportunity to help us prepare a public record that enables other members of Parliament to read and to perhaps better understand the problems that are present today in the different regions of the country. Accordingly we will give witnesses some latitude in terms of their presentation.

We are in the habit of asking if, when all the questioning is over, witnesses have anything else to say to their parliamentarians about the issue. We have only two witnesses tonight and I am sure we can afford the same kind of opportunity. At least we only have indications of two sets of witnesses at this point.

Our first presentation was to be a combined presentation with Gayle James and Dorothy Constable.

This is Dr. Joe Praeger and that is Gerry Swartz. They are the researchers that help us understand some of the complex documents which we receive. I might also say that on my immediate right, at that long table, are electronics crew and the people who will push the microphone buttons. Please do not talk until there is a red light because if you talk in the absence of a red light it will not be recorded and if it is not recorded it is very tough to get a verbatim transcript. In the tent are the translation crew. They have been hard at it: yesterday we began hearings in Calgary at 2:30 we finished the after-noon at 7:30 and delayed the evening meeting until 8:00 and went almost to midnight. The crew got up this morning and had to take down all that equipment, move to Edmonton and set it all up again. So the staff have been working tremendously long hours and they deserve our thanks—at least on behalf of Gilles and myself—for two weeks of very hard work and three for many of them.

un cadre dans lequel l'étudier pour en tirer vos propres conclusions et décider, par vous-mêmes, si cette loi serait bonne ou non pour le Canada. J'en suis clairement venu à la conclusion que non. Par contre, M. Marceau croit que oui. Nous différons donc d'opinion à ce sujet. Et la meilleure façon de résoudre cette divergence, c'est de vous inviter à étudier ce projet par vous-même, en tenant compte de ce qu'il comporte, de ce qu'il omet et de l'effet qu'il pourrait avoir sur votre propre existence.

Un aspect de l'utilité—et pour ma part, je l'estime considérable—qu'il y a pour les groupes de travail de parcourir tout le pays et de se rendre dans ses diverses régions, c'est qu'il y va probablement du meilleur intérêt du Canada et je crois que M. Marceau en conviendrait probablement. Cela nous aide nous, députés, à comprendre à tout le moins un peu mieux les diverses régions du Canada, ses différentes cultures et les diverses préoccupations de ses habitants.

Dans cette province, je me dirais Albertain car j'ai la conviction de faire partie de l'Alberta. Je suis né à Calgary mais n'importe qui sait que les gens de Calgary ne connaissent pas grand-chose d'Edmonton même s'ils connaissent très bien leur ville à eux. La séance de cet après-midi nous a donc permis, je crois de relever les différences régionales même à l'intérieur de notre propre province. Nous avons deux villes en plein essor mais différentes, du moins dans certaines de leurs caractéristiques. Dans ce sens, j'espère que ceux qui se présentent devant nous saisiront l'occasion qui leur est offerte de nous aider à établir un compte rendu officiel qui permet aux députés de lire et peut-être de mieux comprendre quelles sont les difficultés qui se présentent dans les diverses régions de notre pays. Par conséquent, nous laisserons une certaine latitude pour ce qui est de la présentation des interventions.

Nous avons l'habitude, une fois les interrogations terminées, de demander aux intervenants si certains d'entre eux ont quelque chose à ajouter à la question débattue à l'intention des parlementaires. Ce soir, nous n'avons que deux présentations—c'est du moins ce qu'on nous dit—nous pouvons donc nous permettre de procéder comme à l'accoutumée.

La première présentation est conjointe. Elle a pour auteur M. Gayle James et Mme Dorothy Constable.

Voici le docteur Joe Praeger et M. Gerry Swartz. Ce sont des chercheurs qui nous aident à comprendre certains documents complexes que nous recevons. Directement à ma droite, assis à la longue table, l'équipe chargée des moyens électroniques, donc ceux qui appuient sur le bouton pour ouvrir les micros. S'il-vous-plait, ne parlez pas dans le micro avant l'apparition du voyant rouge. Autrement vos propos ne seraient pas enregistrés et il nous serait très difficile de nous procurer une version intégrale de votre intervention. Dans la cabine portative, se trouve l'équipe de traduction. Ces membres ont travaillé dur hier. A Calgary, la séance a débuté à 14 h 30 pour se terminer à 19 h 30. Puis le tout a repris à 20 heures pour durer jusqu'à vers minuit. Ce matin, l'équipe s'est levée tôt pour transporter et installer le matériel à Edmonton. Ces gens ont fait de longues heures et nous leur devons des remerciements—du moins de la part de Gilles et moi—pour

[Texte]

Could you for the assistance of our console operators identify yourselves and the group you represent from left to right and then we will commence with the brief.

Ms. D. Constable (Vice-President, Alberta Status of Women Action Committee).

M. G. James (President, Alberta Association of Social Workers).

The Chairman: Just go right ahead.

Ms. James: First of all I would like to welcome my colleague Dr. Hawkes back to Alberta. We had the pleasure of working on the same faculty together—at least it was a pleasure for me—and I have just been reminiscing with him that he picked a fortuitous time to be absent from the province in terms of our faculty.

We want to make a brief presentation this evening and part of that has to do with the administrative set up for this particular task force. There have been some difficulties in that many people did not know about the task force. I suspect that not as many were able to participate as were, for example, in the Hall board of review and I think that is a great pity. As an association we were operating therefore under some severe time constraints and are presenting a far more narrow brief than I think we would have liked to.

• 2000

If it were not for the assistance of Dr. Praeger and Murray Hardie, we would have had an even more difficult time.

The Chairman: Just to break in for one second. It might be possible for the task force to come back, so, if people in the audience feel that there are people in Edmonton that would like to submit briefs, we would appreciate knowledge of that fact as quickly as possible. We will always take written briefs, and, even if we do not come back, it is, in a budgetary sense, possible to bring witnesses to Ottawa as well. The one thing we would require, however, would be an indication from groups as quickly as possible that they have that kind of interest.

Ms. James: I think that is very helpful.

As the president of a social workers' association, I am concerned, for example, that the major employer of social workers in this province, Alberta Social Services Community Health, is not able to make a presentation at this time, and, given your invitation, I will transmit that to them. They were unaware of this set of hearings.

We have passed to your task force a set of materials that we think speaks to some of the issues that we are concerned about.

First of all, we are concerned about employment vis-à-vis the numbers of persons that we work with across this country who are often underprivileged people. In particular we have concern about women and poverty and jobs, and we have put together a package of material that I think speaks to that issue. We have enclosed for you four major reports of the

[Traduction]

deux semaines de travail exigeant; de fait, pour trois semaines dans le cas d'un bon nombre d'entre eux.

À la demande des techniciens du pupitre de commande, pourriez-vous vous identifier et nommer le groupe que vous représentez, de gauche à droite; après ce sera la présentation du mémoire.

Mme D. Constable (vice-président, comité du statut de la femme de l'Alberta).

M. G. James (président, association des travailleurs sociaux de l'Alberta).

Mme James: D'abord, j'aimerais souhaiter la bienvenue à mon collègue le docteur Hawkes qui est de retour en Alberta. Nous avons eu le bonheur de travailler ensemble à l'intérieur de la même faculté—du moins ça été un plaisir pour moi—et je lui rappelais justement qu'il avait choisi le bon moment pour s'absenter de la province, eu égard à la situation de notre faculté.

Ce soir nous souhaitons faire une brève présentation dont une partie porte sur la gestion de ce groupe de travail. Certaines difficultés proviennent de ce que bien des gens ne connaissent pas l'existence de ce groupe. Je soupçonne qu'il n'y a pas autant d'intervenants qu'auprès de la commission de révision Hall, et j'estime que c'est vraiment dommage. En tant qu'association, notre calendrier nous laissait très peu de temps; nous devons donc présenter un mémoire bien plus court que ce que nous aurions aimé faire.

Sans l'aide du docteur Praeger et de Murray Hardie, notre tâche aurait été encore plus difficile.

Le président: Juste une seconde. Il serait peut-être possible pour le groupe de travail de revenir sur les lieux. Donc, si des gens de l'auditoire pensent qu'il y a d'autres personnes d'Edmonton qui aimeraient présenter des mémoires, qu'on nous le dise le plus rapidement possible. Nous accepterons tous les mémoires écrits et, même si nous ne revenons pas ici, notre budget prévoit que nous pouvons faire venir des gens à Ottawa. Ce que nous demandons, cependant, c'est que les groupes intéressés à se faire entendre se fassent connaître le plus tôt possible.

Mme James: Je crois que cela est très utile.

À titre de président de l'Association des travailleurs sociaux, je m'inquiète de ce que, par exemple, le principal employeur des travailleurs sociaux, à savoir le ministère des Services sociaux et de la Santé communautaire de l'Alberta, soit incapable de faire une présentation à ce moment-ci; mais, vu votre intervention, je leur en ferais part. Ils ignoraient la tenue de cette série d'audiences.

Nous avons passé à votre groupe de travail une série de documents qui, d'après nous, traitent de certaines questions qui nous préoccupent.

En premier lieu, nous nous préoccuons de la question de l'emploi en fonction d'un bon nombre de gens avec qui nous travaillons partout dans ce pays, et qui sont souvent défavorisés. Il y a surtout la question des femmes, de la pauvreté et des emplois. Nous avons réuni un paquet de documents qui, je crois, traitent de ces questions. Nous avons inclus, à votre

[Text]

National Council of Welfare. Those reports being: *Beyond Services and Beyond Jobs; People's Need to Grow; Jobs and Poverty*, published in June of 1977; another one called *Working Together* published in August of 1978, which provides some models for creating employment, for what have been traditionally disadvantaged groups, and creating that employment on a community basis; and the final document in the package, *Women and Poverty*, which is dated October, 1979, and I think our colleagues from the Alberta Status of Women Action Committee will speak to that issue more completely.

I might add, for the benefit of the task force, that our association has only one official who sits on it and is not a regularly elected council member, and that is a liaison person from the Alberta Status of Women Action Committee, and we have taken that sort of step because of what we view the position of women in Alberta to be.

There is a second package of material there that we have obtained with the help of the research and planning division of Alberta Social Services & Community Health, and it is the best available—and that means not complete—collection of statistics having to do with social welfare manpower in this province. It describes the numbers of jobs available, the numbers that are filled, the turnover rates, et cetera. It also makes reference to turnover rates in the services with which we have traditionally worked: child care workers, psychiatric nurses, et cetera. That report is based on an assumption, I suppose, that there are sufficient numbers of positions. It is not an assumption that I personally hold. It is one that I am in no position currently to disprove, as we have no basis for establishing data about what kinds of jobs are needed to be filled by what kinds of people. This leaves the field open to a lot of allegations, and I do not propose to make a lot of them, except to say that we have some reasonable basis to believe that we have a manpower shortage in the entire field of social welfare.

There is an addition that should be made to the documentation, which is not noted on the documentation. We are informed that when the manpower statistics are prepared, which you now have, and lists a category of job as requiring person with a masters in social work, in fact that is a comprehensive category that may include people with their masters in education and M. A.'s in sociology, or for that matter, history and zoology. It is a composite category, and that further beclouds the issue of what sorts of manpower we have, and what sorts of people we need to have in those positions.

• 2005

There is another matter I would like to raise in conjunction with the social welfare manpower situation. The faculty of social welfare, which has a province-wide mandate in social welfare and in social welfare education—and it seems unreasonable to expect that faculty to fill our manpower needs—is currently graduating roughly 100 BSW's annually and roughly

[Translation]

intention, les quatre principaux rapports du Conseil national du Bien-être social. Les trois premiers, publiés en juin 1977, ont pour titre: Au-delà des services et du travail: l'épanouissement humain et l'emploi et la pauvreté. Le troisième, sorti en 1978, a pour titre: Une politique de collaboration. Tous, ils renferment des modèles de création d'emplois pour les groupes traditionnellement défavorisés et sur une base communautaire. Le dernier et quatrième rapport, publié en octobre en 1979, s'intitule: La femme et la pauvreté. Mais je crois que nos collègues du comité du statut de la femme de l'Alberta s'attacheront plus à fond à cette question.

J'aimerais ajouter, pour le bénéfice du groupe de travail, que notre association n'a qu'un représentant qui y siège. Il n'est pas un membre dûment élu du conseil mais un agent de liaison provenant du comité du statut de la femme de l'Alberta. Nous avons pris cette sorte de mesure en raison de ce que nous pensions être le point de vue des femmes de l'Alberta.

Il y a une deuxième série de documents que nous avons réussi à nous procurer auprès de la Division de recherche et de planification du ministère des Services sociaux et de la Santé communautaire de l'Alberta. Même si ces documents ne sont pas complets, ils sont les meilleurs disponibles puisqu'ils comportent une collection des statistiques relatives à la main-d'œuvre de cette province qui reçoit des prestations du Bien-être social. Ces documents d'emplois occupés, les taux de roulement, et le reste. Ils font également mention des taux de roulement dans les services où nous avons traditionnellement travaillé. Les services de garderie, d'infirmières psychiatriques, et le reste. Ce rapport est fondé sur l'hypothèse, je suppose, que le nombre d'emplois est suffisant. Je ne partage pas cette hypothèse. Mais je ne suis pas actuellement en mesure de démontrer le contraire, puisque nous ne disposons d'aucune donnée de base qui nous permettrait de déterminer le genre d'emploi qu'il faut remplir ni le genre de personnes qu'il faut pour les occuper. La voie est donc libre cours à toutes sortes d'hypothèses, et je ne me propose pas d'en faire beaucoup, sauf que nous avons des raisons de croire qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre dans tout le secteur du Bien-être social.

J'aimerais apporter un complément d'information, et qui ne se trouve pas dans les documents que nous vous avons présentés. Nous savons que, lorsque les statistiques sur la main-d'œuvre seront prêtes, celles que vous avez en main, et les listes de catégories d'emplois, catégories qui nécessitent des personnes qui ont une maîtrise en travail social, c'est, en réalité, une catégorie très vaste, qui peut inclure des gens avec des maîtrises en éducation, en sociologie ou, à ce propos, en histoire et en zoologie. C'est une catégorie mixte qui obscurcit le problème, à savoir le genre de main-d'œuvre dont nous disposons et le genre de personnes dont nous avons besoin à ces postes.

Il y a un autre point que je voudrais soulever en rapport avec la situation de la main-d'œuvre du bien-être social. La faculté de bien-être social a un mandat à la grandeur de la province en bien-être social et en éducation sociale et il ne semble pas qu'il soit raisonnable de s'attendre à ce que cette faculté pourvoie à nos besoins en main-d'œuvre qui augmentent actuellement de

[Texte]

25 people with a masters of social work, or an MA in social work, social welfare.

We have been told informally, not in writing, by the director of social service delivery in this province, that we are currently missing 200 trained people to fill current job slots.

We have, as you may know, had a crisis in child welfare in this province, and we have a dearth of trained personnel in that area. We understand that the premier is taking some very definitive action in that regard, in that positions will be created. The problem remains, even if the positions are created, who will fill them?

While our salaries are, perhaps, not so very different from social workers in other provinces, with comparable standards of living, there is a problem in Alberta that precludes our hiring trained personnel from other provinces, and that is the cost of housing, which is exorbitant in this province, so our salaries cannot begin to attract people here from other jurisdictions. That is a major problem for us.

In addition to the fact that we are not producing enough graduates on our own, at least for the next five to ten years—and that is despite the fact we have in this province the largest faculty of social work in this country—we have the added problem then of how we are going to pay people at a level that will make it attractive for top-notch people to move here from other parts of the country, much less from outside the country. As you know, that is a grave problem for us as well. If we are not able to hire people, we find it very difficult, particularly for the private agencies, to go through the hoops in immigration to bring in qualified personnel from other parts of the world.

There are a couple of other addenda to this report I would like to mention. You may be surprised to find in your package that we have given you a copy of our association's presentation to the Hall board of review. That is because in that presentation, from pages 2 to 6, you will find a description of what we feel the social climate of the last decade has been, and we think there are some things in the nature of the social climate in North America that have affected the professions and have affected them largely beyond their awareness.

We think it is a very difficult time in history to be a professional, and it is a difficult time to recruit people into the professions, including social work, given that our society has become quite proficient at what I call profession bashing of all sorts. The only cheerful note is that the attack rotates from social workers to physicians to whoever, so we get sporadic relief, but other than that, I cannot say there is too much cheerful about it.

We have also included some brief statistics, with not much of an explanation, on a major employment program in our province. We have, again, obtained these statistics with permission of Alberta social services, who operate a program called employment opportunities. The former supervisor of that program, who is membership chairperson of our associa-

[Traduction]

100 bacheliers en bien-être social par année et environ 25 personnes avec une maîtrise en travail social ou une maîtrise en travail social, option bien-être social.

Le directeur de social service delivery de la province nous a dit, de façon non officielle et oralement, que nous avons besoin de 200 personnes qualifiées pour remplir les postes courants vacants.

Comme vous le savez probablement, nous avons subi une crise dans le bien-être de l'enfance et nous avons une pénurie de personnel qualifié dans ce domaine. Nous pensons que le Premier ministre prendra des mesures définitives à cet effet; des postes seront créés. Même si des postes sont créés, le problème persiste: qui les remplira?

Bien que nos salaires ne diffèrent probablement pas tellement de ceux des travailleurs sociaux des autres provinces dont les standards de vie sont comparables, il existe un problème en Alberta qui empêche l'engagement de personnel qualifié d'autres provinces; il s'agit du coût de l'hébergement qui est exorbitant dans cette province. Par conséquent, nos salaires ne peuvent attirer des gens d'autres juridictions. C'est un problème crucial pour nous.

En plus du fait que nous ne produisons pas assez de diplômés chez nous, du moins pour les cinq aux dix prochaines années, et cela en dépit du fait que notre province a la plus grande faculté de travail social du pays, nous avons le problème de déterminer comment nous allons payer les gens à un niveau qui attirerait le gratin à déménager ici à partir des autres parties du pays, beaucoup moins de l'extérieur du pays. Comme vous le savez, c'est également un grave problème pour nous. Si nous ne sommes pas en mesure d'engager du monde, il nous sera difficile, particulièrement pour les organismes privés, de faire appel à l'immigration pour ramener du personnel qualifié des autres parties du monde.

Il y a une couple d'autres suppléments à ce rapport que j'aimerais mentionner. Vous pouvez être surpris de trouver, dans l'ensemble de vos documents, un exemplaire de l'exposé que notre association a présenté au Hall Board of Review. La raison en est que, de la page 2 à la page 6, vous trouverez une description du climat social de la dernière décennie et que nous croyons que ce climat a touché les professions en Amérique du Nord et les a touché au-delà de leur conscience.

Nous pensons qu'il est très difficile de nos jours d'être un professionnel, de recruter des personnes dans des professions, y compris le travail social, étant donné que notre société connaît une forte poussée de professions de toutes sortes. La seule note réconfortante est que l'assaut alterne entre les travailleurs sociaux et les physiciens et autres de sorte que nous avons un effet sporadique, mais en dehors de cela, je ne peux pas dire que cela soit tellement réconfortant.

Nous avons également inclus certaines brèves statistiques, sans beaucoup d'explications, sur un important programme d'emploi dans notre province. Nous avons obtenu ces statistiques grâce à la permission des services sociaux de l'Alberta qui ont un programme appelé Employment opportunities. L'ancien superviseur de ce programme, Donna Hamar, présidente de

[Text]

tion, Donna Hamar, is also here in the audience and may be able to answer more specific questions about it than I can.

• 2010

Towards the end of our brief we left some of the statistics on the numbers of people who were in receipt of social allowance and who through that employment opportunities program are able to be placed in employment. Now the figures are there but I do not have a very good or in fact any explanation for the sudden change in those figures. It describes the efforts to help about 10,000 people in the province on social allowance, about 5,000 of whom have been placed in employment. That meant 5,000 of them have not been placed in employment too. The male-female ration has shifted dramatically within the last 12 months and I do not have a reason for that. For example in 1977-78 about 1,200 males were placed through that program into gainful employment and about 3,100 females. For this past year ending March 31, 1980, 3,000 males were placed and only 2,300 females. I have no way to explain the drop in the number of females placed or the significant increase in the number of males placed. Not being a researcher I probably should not say a significant increase lest my colleague who teaches research might correct me on my lack of research skills. We have included two other items. One is a statement from a policy speech made this April by our premier in which he makes it clear that in his view we have a manpower problem in the social services. He says our basic limitation with these programs is not the commitment of dollars—I might say “currenthetically” which he did not that it had nothing to do with oil pricing agreements; I am not making any comments about that—but, with a growing population, the lack of sufficient skilled and trained people who can handle and perform these social services. Overcoming this is a priority of the Alberta government for the early 1980's

The last thing we included in our brief is a recent and, I think, quite good article from our colleagues in the United States, the National Association of Social Workers. It is an article written and prepared for January 1980 *Factors Affecting Employment of Welfare Mothers* and it destroys some of the myths in that area as well.

That is about all that we wish to present in the time allotted and I do not know as I can enlarge particularly on any of the points. If you have questions I would be glad to entertain them and, if not, I would like to turn this section over to Dorothy Constable from the Alberta Status of Women Action Committee. Thank you.

The Chairman: Our normal pattern is to hear both presentations and then go to the questions unless Gilles has something to ask at this point.

Mr. Marceau: I will wait.

The Chairman: Dorothy Constable, then.

Ms. Constable: I would like to, first of all, thank the Alberta Association of Social Workers for sharing their time with us tonight. The Alberta Association of Social Workers and the

[Translation]

notre association, est ici et peut répondre à des questions plus précises que moi à ce sujet.

Vers la fin de notre exposé, nous avons laissé certaines statistiques sur le nombre de personnes qui reçoivent des prestations sociales et qui, grâce à ce programme de chances d'emploi, peuvent obtenir du travail. Nous avons maintenant les chiffres, mais je ne suis pas en mesure de vous expliquer le changement subi de ces chiffres. Il représente les efforts qui ont été faits pour aider 10,000 personnes de la province qui recevaient des prestations sociales; sur ces 10,000 personnes, 5,000 ont pu obtenir un emploi. Cela signifie également que 5,000 d'entre eux n'ont pas trouvé de travail. Le rapport homme-femme a énormément changé au cours des 12 derniers mois et je n'en connais pas la raison. Par exemple, en 1977-78, environ 1,200 hommes et 3,100 femmes ont trouvé un emploi rémunérateur grâce à ce programme. Au cours de l'année qui s'est terminée le 31 mars 1980, 3,000 hommes et seulement 2,300 femmes ont trouvé un emploi. Je n'ai pas d'explication à donner relativement à la baisse du nombre de femmes ou à l'augmentation importante du nombre d'hommes qui ont trouvé du travail. N'étant pas un chercheur, je ne devrais probablement pas parler d'une augmentation importante de peur que mon collègue qui enseigne la recherche ne me corrige sur mon manque de compétence. Nous avons inclus deux autres éléments. Le premier est un exposé du discours que notre Premier ministre a fait en avril dans lequel il déclare que nous avons un problème de main-d'œuvre dans les services sociaux. Selon lui, notre limite n'est pas l'engagement financier qui n'a rien à voir avec les accords sur le prix du pétrole; je ne fais aucun commentaire à ce sujet, mais, avec la population qui augmente, le manque de personnes suffisamment qualifiées et entraînées qui peuvent assurer ces services sociaux est un problème. Surmonter ce problème est une des priorités du gouvernement de l'Alberta pour le début des années 1980.

Le dernier élément de notre exposé est un récent et très bon article de nos collègues américains, la National Association of Social Workers. Cet article a été rédigé pour janvier 1980 (*Factors Affecting Employment of Welfare Mothers*) et anéantit certains des mythes qui existent dans ce domaine.

C'est à peu près tout ce que nous voulions présenter dans le temps qui nous est alloué et je ne sais pas si je peux m'étendre sur un des points en particulier. Si vous avez des questions, il me fera plaisir de les entendre et, si vous n'en avez pas, j'aimerais passer la parole à Dorothy Constable au Alberta Status of Women Action Committee. Merci.

Le président: Normalement, nous entendons les deux témoins et passons ensuite à la période de questions à moins que Gilles ait une question à poser à ce sujet.

M. Marceau: Je vais attendre.

Le président: Dorothy Constable alors.

Mme Constable: J'aimerais tout d'abord remercier l'Association des travailleurs sociaux de l'Alberta qui nous consacre une partie de son temps ce soir. Cette association (Alberta

[Texte]

Alberta Status of Women Action Committee have a number of common concerns.

One is that many social services clients are women, often women with responsibilities for children and women who have limited skills and therefore limited opportunities for employment in fields where it is financially worth their while to work.

Two is that I think both organizations are committed to seeing trained professional social workers who have a greater understanding of the pressures facing women working with those women. That is another concern we have in common with them.

The Alberta Status of Women Action Committee is concerned not only with women in need of social services, however. Generally the economic status of women in Canada is less than that of men and generally their position in the labour force is a less favourable one. For example—this material is available in more detail in the brief that we have given to you—the wage gap between men and women in Canada has more than doubled since 1969; equal pay for work of equal value has been discussed in the provinces and generally legislation is stalled in all the provinces in Canada except for Quebec; antidiscrimination laws have not resulted in any significant narrowing of any wage gaps; women continue to be locked into job ghettos where low wages and lack of training and promotional opportunities prevail; and within some occupations salaries continue to be lower for women than for men with similar education and work experience. Those are examples of the kind of statistical information that is available and I think has been available to people for some time.

• 2015

Within the federal government a study was done recently by the finance department talking about the number of women entering the workforce. Those numbers are increasing fairly rapidly and there is an expectation that within the next several decades that half the job market will be female. There have also been studies done, and I understand that the Economic Council of Canada has recently done a study looking at skill shortages and found that 50 per cent of employers across Canada indicated that they have experienced hiring difficulties in the recent past and that they anticipate continuing difficulties in that area.

Shortages in skilled occupations and the fact there are increasing numbers of women in the labour force are two sides of one coin if you will and they indicate a difficulty that I think is fairly apparent in looking at other sorts of information and that is women are not going into those areas, they are not entering in significant numbers into the skilled trades or into the skilled occupations, and that is a concern that we have in Alberta and I think that that is a concern among women across Canada.

What we want to do tonight is try to pinpoint some of the possible barriers to women going into those areas and to give some suggestions, and these are suggestions from where we sit

[Traduction]

Association of Social Workers) et le comité Alberta Status of Women Action Committee ont des intérêts communs.

De nombreux clients des services sociaux sont des femmes, en particulier des femmes qui ont la responsabilité d'enfants et des femmes qui ont des qualifications limitées et, par conséquent, des chances d'emploi limitées dans les domaines les plus rémunérateurs.

Je crois que les deux organismes désirent que les travailleurs sociaux professionnels compétents aient une plus grande compréhension des pressions que subissent les femmes qui travaillent avec ces femmes. C'est un autre intérêt que nous avons en commun avec eux.

L'Alberta Status of Women Action Committee ne s'intéresse pas seulement aux femmes qui ont recours aux services sociaux. En général, le statut économique des femmes au Canada est inférieur à celui des hommes et leur position sur le marché du travail est moins favorable que la leur. Par exemple, et vous aurez plus de détails à ce sujet dans le mémoire que nous vous avons remis, l'écart des salaires entre les hommes et les femmes au Canada a plus que doublé depuis 1969. On a discuté de la question du travail égal à salaire égal dans les provinces et, en général, la législation est bloquée dans toutes les provinces canadiennes à l'exception du Québec; les lois antidiscriminatoires n'ont pas réussi à combler de fossé; les femmes continuent à être enfermées dans des ghettos où les bas salaires et le manque de formation et de possibilités d'obtenir des promotions prévalent et, dans certains secteurs, les salaires continuent d'être moins élevés pour les femmes que pour les hommes avec une éducation et une expérience de travail similaires. Ce sont des exemples du genre de données statistiques qui sont disponibles et je crois qu'elles sont accessibles aux gens depuis un certain temps.

Une étude du gouvernement fédéral a été effectuée récemment par le ministère des Finances sur le nombre de femmes qui entrent sur le marché du travail. Ce nombre augmente rapidement et nous pensons que, au cours des prochaines décennies, les femmes occuperont la moitié des places sur le marché du travail. Des études ont également été faites et je crois que le Conseil économique du Canada a récemment effectué une étude sur le manque de main-d'œuvre et a constaté que 50 pour cent des employeurs à travers le Canada avaient éprouvé des difficultés à recruter du personnel par le passé et qu'ils prévoyaient en avoir encore dans ce domaine.

Les pénuries de travailleurs qualifiés et le nombre croissant de femmes sur le marché du travail constituent les deux côtés d'une pièce de monnaie et représentent un problème qui, à mon avis, est assez évident si l'on considère d'autres sortes de données selon lesquelles les femmes ne se dirigent pas vers ces secteurs, n'entrent pas en nombre important dans les postes spécialisés et c'est un problème que nous avons en Alberta et c'est aussi, je crois, le problème de toutes les femmes du Canada.

Nous aimerions, ce soir, essayer de mettre le doigt sur certaines barrières éventuelles auxquelles se heurtent les femmes qui vont dans ces domaines et donner certaines sugges-

[Text]

and based on the sorts of things we can see about what might be done to improve that sort of situation.

One of the things that the Alberta Status of Women Action Committee would like to see, and I think that women's groups across Canada would like to see, is a push for women to move into areas that have generally been what we call non-traditional occupations, occupations that women have not generally been in. Those are often areas of skilled trades and we see it as being important to encourage women to enter into those fields.

The Alberta Status of Women Action Committee would like to recommend therefore that positive action be taken by both the federal and provincial governments to eliminate barriers which currently prevent women from entering non-traditional careers and to encourage women to seek training and employment in the trades.

Some of the barriers that we see as existing include societal attitudes which have come about as a result of sex role stereotyping in all aspects of our culture and both overt and intentional discrimination. I believe that the presentation made to you in Calgary yesterday by a representative of the Alberta Status of Women Action Committee focused on that particular area of overt-intentional discrimination and some of the things that need to be done to improve situations in that regard. That is one aspect of discrimination. The other aspect is the whole area of systemic discrimination or structural discrimination. Basically all that means is that attitudes have been fixed for some time in our society and women have not generally been seen as appropriate people to fill certain sorts of job categories because that kind of climate has existed. Practices that have developed over time have been developed in that kind of a climate and a lot of those practices still exist. Even though there are situations now where there may be no intentional discrimination, a lot of those practices may have the result of discouraging women from entering into those trades, and that is a very important area and an area that a lot more investigation needs to be made into.

• 2020

The third barrier that we see is a lack of sufficient financial support and training opportunities for women. What we did in the brief is underneath each of those barriers try to pinpoint some of the actions that we thought would help to overcome some of those difficulties and I will very briefly mention those and I will leave that information with you. Some of the actions that we would like to suggest to you are federal and provincial governments encouraging and/or legislating the removal of sex role stereotyping in educational materials and systems, the removal of sex role stereotyping in the media, and the advertising industry, removal of advertising that encourages sex role stereotyping, publication and distribution to educational institutions of materials which encourage girls and women to consider non-traditional careers, and recruitment of women into non-traditional occupations by means of active advertising campaigns in the media aimed at changing attitudes of both women and employers. I understand that Canada manpower

[Translation]

tions; ces dernières dépendent de notre position et sont basées sur ce qui, selon nous, pourrait améliorer ce genre de situation.

Une des choses que l'Alberta Status of Women Action Committee aimerait voir, et je crois que c'est le cas de tous les groupements féminins du Canada, c'est un mouvement des femmes vers des secteurs qui ont toujours été ce que nous appelons des emplois non traditionnels, c'est-à-dire des postes que les femmes n'avaient pas l'habitude de combler. Il s'agit souvent de secteurs spécialisés et nous considérons qu'il est important d'encourager les femmes à se diriger vers ces domaines.

L'Alberta Status of Women Action Committee aimerait donc recommander qu'une action positive soit entreprise par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux pour éliminer les barrières qui empêchent les femmes d'embrasser des carrières non traditionnelles et pour les encourager à apprendre un métier.

Certaines de ces barrières comprennent les attitudes sociales qui résultent de la stéréotypie des rôles en fonction des sexes dans tous les aspects de notre culture et de la discrimination manifeste et intentionnelle. Je crois que les faits qui vous ont été présentés hier à Calgary par un représentant de l'Alberta Status et Women Action Committee convergeaient vers ce secteur particulier de discrimination manifestement intentionnelle et sur ce qui devrait être fait pour améliorer la situation. C'est un aspect de la discrimination. L'autre aspect est le secteur de discrimination systématique ou de discrimination structurelle. Cela signifie fondamentalement que les attitudes ont été fixées pour un certain temps dans notre société et que les femmes n'étaient généralement pas considérées comme étant aptes à remplir certains postes étant donné que ce climat social existait. Les habitudes contractées au cours des années l'ont été dans ce type de climat et beaucoup d'entre elles persistent encore. Par conséquent, on trouve aujourd'hui des situations où la discrimination, quoique non voulue, existe tout de même, un grand nombre de ces habitudes ayant eu pour résultat de décourager les femmes à s'engager dans un métier ou une profession; c'est là une question importante qui mérite d'être étudiée.

Le troisième obstacle est le manque de financement et de possibilités de formation pour les femmes. Ce que nous avons fait dans l'exposé c'est d'y voir clair pour déterminer quelles sont les mesures à prendre pour aider les femmes à surmonter certaines de ces difficultés que je mentionnerai très brièvement pour conclure. Certaines de ces mesures que je propose ici aux gouvernements fédéral et provincial sont des mesures incitatives et/ou législatives pour faire disparaître les stéréotypes sexistes dans le matériel didactique et le système d'enseignement, dans les médias et dans l'industrie de la publicité, par la disparition de toute publicité qui encourage les stéréotypes sexistes, par l'appui aux publications et à la distribution dans les établissements d'enseignement de matériel qui encourage les filles et les femmes à entreprendre des carrières qui ne leur sont pas réservées traditionnellement, et par le recrutement de femmes dans des occupations non traditionnelles grâce à des campagnes de publicité dans les médias qui visent en dernier

[Texte]

has been doing some things in that regard, but there is a need for a lot more of those sorts of things to be done.

In terms of trying to overcome discrimination I think there needs to be strengthening of human rights legislation and strengthening of the investigative powers of such bodies.

I think there needs to be a push for affirmative action programs. Affirmative action programs that will look at the kinds of barriers that exist within individual operations that may discourage women from going into those occupations. I think the federal government needs to look at mandatory affirmative action programs for companies that have federal government contracts and for federal-provincial joint projects.

I think there needs to be improved legislation to protect women from sexual harassment.

In terms of provision of financial support and training opportunities I think there needs to be increased federal funds to provide women with training and retraining in non-traditional occupations. I believe—and I think this is perhaps lessening, although my recent experience with Canada Manpower leads me to wonder a little—that it is very difficult to go in to them and to ask for retraining if they can see that you have any skills whatsoever. If you have the ability to say, type at 32 words a minute and get a job even if it does not pay enough to support your family and requires subsidization in terms of public assistance it is difficult to get retraining in another area because you have a skill already, and I think that is the problem. I think there needs to be adequate skilled employment counsellors both federally and provincially. There is a role for that in both places, to assist women who are undertaking career changes and to encourage them to consider a broader range of career choices, so I think there is a role for that.

• 2025

I know the provincial government is doing some things in that regard and I know that Canada Manpower does some things as well. I think those programs need to be strengthened. Programs such as pre-apprenticeship training programs for women give women information about what is involved in various trades and expose women to those trades in an informal way so that they have information to make choices and they have some basic skills that most women do not normally acquire in the normal course of their upbringing. I think those are ideas that can be investigated and there certainly is a role for programs such as that.

Other things that might be considered: incentives to employers to provide women with on-the-job training, or incentives to hire women who would be eligible to receive apprenticeship training; active assistance to find apprenticeship placements; sponsoring employees. I think those are all examples of the

[Traduction]

ressort à changer les attitudes à la fois des femmes et des employeurs. Je sais que Main-d'œuvre Canada a déjà fait un pas dans ce sens mais il y a encore beaucoup à faire.

Pour surmonter le problème de la discrimination, il faudra un raffermissement de la législation sur les droits de la personne et des pouvoirs d'organismes de défense des droits en matière d'enquêtes.

J'estime qu'on a besoin d'une recrudescence de programmes d'action positive pour examiner les obstacles rencontrés, où que ce soit, qui dissuadent les femmes d'entreprendre telle ou telle carrière. Je pense que le gouvernement fédéral a besoin d'étudier des programmes obligatoires d'action positive pour les sociétés détenant des contrats du gouvernement fédéral et pour les projets conjoints de niveau fédéral-provincial.

J'estime qu'on a besoin d'une meilleure législation pour protéger les femmes contre les harcassements sexuels.

En ce qui concerne la prestation d'une aide financière et la possibilité d'obtenir une formation, je pense qu'il faudra augmenter le financement fédéral pour fournir aux femmes des programmes de formation et de recyclage dans des emplois non traditionnels. Je pense que cette aide est en fait en voie de regression, ma récente expérience à Main-d'œuvre Canada m'ayant donné à croire qu'il est très difficile de demander son inscription à un programme de recyclage si l'on possède déjà une formation, quelle qu'elle soit. Prenons le cas par exemple d'une personne qui peut dactylographier, mettons 32 mots à la minute, et qui occupe un emploi même si son salaire ne suffit pas à faire vivre une famille. Il est très difficile pour cette personne de se faire inscrire à un programme de recyclage dans un autre domaine si cela signifie qu'elle aura recours à une aide financière publique, parce qu'elle a déjà un métier, et c'est là tout le problème. J'estime qu'on a besoin d'avoir des conseillers en main-d'œuvre compétents aux deux échelons de gouvernement, le fédéral et le provincial. On en a besoin aux deux niveaux pour aider les femmes qui veulent changer de carrière et pour les encourager à choisir parmi un plus grand nombre de carrières possibles.

Je sais que le gouvernement provincial a pris quelques mesures en ce sens et que Main-d'œuvre Canada l'a fait également. Je pense que ces programmes ont besoin d'être renforcés. Les programmes tels que les programmes de formation préparatoires à des stages d'apprentissage destinés à une clientèle féminine fournissent aux femmes une information sur les divers métiers et l'occasion d'aborder dans un cadre non officiel des situations de travail leur permettant d'obtenir l'information nécessaire pour faire des choix et d'acquérir des aptitudes de base qui ne font pas normalement partie de leur éducation traditionnelle. Je crois que ces idées valent la peine d'être étudiées et il y a certainement une place pour de tels programmes.

Il faudrait également considérer les mesures à prendre pour inciter les employeurs à fournir aux femmes une formation en cours d'emploi ou à embaucher des femmes qui seraient admissibles à bénéficier d'une telle formation; ou encore, on pourrait aider à placer les femmes dans de telles situations d'apprentis-

[Text]

sorts of things that might be done to encourage women to enter into skilled occupations and to enter into those areas where shortages now exist.

The Chairman: That is it. Thank you. Good clear presentations, I think, both of them but a tremendous amount of content. I do not know how long we can go in terms of questions but I think we have a considerable number. There may be some danger, because of the fact that the presentations were dramatically different in many respects, in terms of the content, of concentrating on one presentation rather than on the other but I will try to keep track of that. Our normal pattern is for Gilles to start and I am sure he has some questions.

M. Marceau: Oui, les deux mémoires sont excellents. Ils nous répètent des informations qui nous ont été transmises un peu partout au cours de nos réunions précédentes.

Il est évident, comme disait Jim, que nous ne pourrions pas vous interroger sur chacune des idées que vous avez exposées, mais ceci ne signifie pas que votre mémoire ne sera pas pris en considération lors de la rédaction de notre rapport final.

Je voudrais adresser ma première question à madame ou mademoiselle Constable. Je vais vous poser une question d'ordre général. Est-ce que vous ne croyez pas que cette idée d'égalité que vous essayez de transmettre à la population vous laisse un petit peu dans une impasse, parce que les hommes ne veulent pas accepter que les femmes soient des hommes?

A certains moments, on a l'impression que la lutte que vous menez en vue de faire reconnaître vos droits, et cela, c'est normal et personne n'est contre cela... Ne pensez-vous pas que l'orientation que vous devrez prendre devrait être celle d'être des citoyens à part entière, plutôt que celle de chercher l'égalité? Parce que les gens semblent dire que vous voulez être comme des hommes. Ce n'est pourtant pas cela votre perspective. Alors, je voudrais simplement entendre vos commentaires. Ne constatez-vous pas, dans le travail que vous faites, qu'il y a des obstacles qui proviennent du fait que l'égalité voudrait dire que vous ne seriez plus des femmes, mais que vous seriez tout simplement des personnes? Ce qui n'est pas le cas, je pense.

Ms. Constable: I do not think you can make a distinction. I think we are both persons and women. I do not think women are asking to be men or to be seen as men. I do not think any of that is at issue at all. I think what is important for women and and I think what is important for this country is that human resources are not wasted and that the country does not suffer from things such as shortages of people to perform the sorts of jobs that are necessary when there are people who can perform those jobs. I think that is our principal concern. Why bar half of your population from the opportunity to contribute their skills and their talents to this country. I think that is the point we want to make to you.

M. Marceau: Je crois justement que cette contribution-là que vous voulez faire, je me demande si en l'orientant... Vous ne comprenez pas?

[Translation]

sage et parrainer les employés féminins. C'est là deux exemples de mesures qui peuvent être prises pour encourager les femmes à entreprendre une spécialité là où il y a une pénurie de main-d'œuvre.

Le président: Est-ce que vous avez terminé votre exposé? Merci. Vos deux exposés sont clairs et ils renferment beaucoup d'éléments sur le plan du contenu. Je ne sais pas de combien de temps nous disposerons pour les questions mais je pense au grand nombre de questions auxquelles il faudra répondre. Parce que vous avez touché dans vos exposés à un grand nombre de questions, il y a un danger que l'on se concentre davantage sur l'une plutôt que sur l'autre, mais j'essaierai de tenir compte de toutes les interventions faites jusqu'à maintenant. Normalement, c'est au tour de Gilles de commencer et je suis certain qu'il a des questions.

Mr. Marceau: I agree, both presentations were excellent. They sum up the information already given during previous meetings held in a number of locations.

As Jim has mentioned, you will evidently not be able to address each idea separately, which does not mean that your presentations will not be included when we will draft our final report.

My first question goes to Mrs. or Miss Constable. It is a very general question. Do you not believe that this idea of equality which you would like to convey to the population leaves you somewhat in a dilemma because men do not want to accept the fact that women should become men?

At certain times people have the impression that in your fight for recognition of your rights, which is a normal thing to which no one would object... you want to become men. They are however mistaken on your perspective. Should you not try instead to become first class citizens and forget your search for equality? And so, I would simply like to hear your comments. Have you not become aware of the fact that your work has been hindered by the belief that equality means that you would no longer be women, and that you would become simply persons? That is not the case, if I'm not mistaken.

Mme Constable: Je ne pense pas que vous pouvez faire cette distinction. Je considère que nous sommes à la fois des personnes et des femmes. Je ne pense pas que les femmes demandent d'être des hommes ni d'être vues comme des hommes. Selon moi, cette question ne se rapporte pas à la présente discussion. Ce qui importe pour les femmes et pour le pays tout entier, c'est que les ressources humaines ne soient pas gaspillées et que le pays ne souffre pas d'une pénurie de main-d'œuvre alors qu'il y a des personnes compétentes pour occuper ces emplois. Je pense que c'est là notre principale préoccupation. Pourquoi empêcher la moitié de la population de mettre ses aptitudes et ses talents au service du pays. C'est ce que je tenais à dire.

Mr. Marceau: Precisely, your contribution I believe should be oriented... You don't understand me?

[Texte]

Ms. Constable: I could not hear the first part. There was something wrong with the ...

M. Marceau: Ce que je me demande, c'est si cette orientation-là, à la base, est bien celle qui devrait être prise. Moi, je crois qu'une personne, qu'elle soit un homme ou qu'elle soit une femme, ne doit pas nécessairement envisager de travailler. Elle doit jouer un rôle dans la société. Ce rôle-là doit être de donner le maximum de ce qu'elle possède. Ce n'est pas nécessairement le travail rémunéré qui est la solution. C'est cela que j'essaie de vous dire. A un certain moment, on identifie votre action avec la nécessité de travailler, de gagner un salaire. Moi, ma femme ne travaille pas, mais elle se réalise, elle joue un rôle dans la société et elle n'a aucun complexe.

C'est cela que j'essaie de vous dire. Vous exigez du travail et un salaire. Que vous exigiez le respect de vos droits, de votre participation, je suis d'accord avec vous à ce sujet, mais sur la question du travail rémunéré ...

Ms. Constable: I think you are assuming that all women have a choice as to whether to stay home and raise a family or to go out to work. I think that is a wrong assumption to make. There are a lot of women who do not have that choice, number one. Number two I think what the ideal situation is that women have real choices and men have real choices about what is the best way they can contribute towards this society. I think that if you clearly set out that only women can fill particular roles and only men can fill particular roles, there is no place for people individually to make the kinds of choices that will lead to people's skills and people's talents best being used.

• 2035

Mr. Marceau: I agree with that.

The Chairman: Could I just ask you to keep your translator away from the front of the mike? When it is not in your ear keep the button and everything away. They are getting some feedback in the recording.

One other thing, I felt that Ms. James wanted to answer that question, and that is permissible.

Ms. James: Yes, I wanted to make one addition. I think everybody in this country, or the great majority of people, works, but there is a very clear distinction between working and having a job. I think even children work in our culture, whether it is doing the dishes or taking out the garbage or whatever. What the problem is, it seems, is that we have a cultural trend that work is only considered to be of value if it is rewarded on a regular basis every two weeks or every month or seasonally with a pay cheque. That is what we are bucking. I think women have trouble having their position recognized because, although they work, it is not considered a job.

I also do not think the average man in Alberta faces what the average woman in Alberta faces. The average woman in Alberta, or at least, very close to average—again, because we

[Traduction]

Mme Constable: Je n'ai pas entendu la première partie. Quelque chose n'allait pas avec le ...

Mr. Marceau: I am wondering if your basic orientation is a good one. I believe that a person, man or woman, should not necessarily consider being part of the work force. Each person must have a role in society and give the maximum of what he or she can give. A paying job is not necessarily the solution. That is essentially what I want to say. At certain times, we identify your action with the necessity to work, to have a salary. My wife for instance does not work but she is realizing her own potential. She is playing her role in society and has no complex.

That is what I wanted to say. You insist on being employed and on being paid. I am all for the recognition of your rights and of your participation in society, but not when it comes to the question of paying jobs.

Mme Constable: Je pense que vous supposez que toutes les femmes ont le choix de demeurer à la maison et d'élever une famille ou d'aller sur le marché du travail. J'estime que cette supposition est fautive. Il y a un grand nombre de femmes qui n'ont pas ce choix. Ensuite, j'estime que ce serait une situation idéale si les femmes et aussi si les hommes pouvaient réellement choisir la meilleure façon d'apporter leur contribution à la société. Je crois que si vous décidez carrément, dès le départ, que seules les femmes peuvent remplir certaines fonctions précises et que seuls les hommes peuvent remplir certaines autres fonctions, vous enlèverez aux gens la possibilité de faire individuellement le genre de choix qui permettrait d'utiliser au mieux les capacités et les talents de chaque individu.

M. Marceau: Je suis d'accord sur ce point.

Le président: Puis-je vous demander de tenir vos écouteurs de traduction loin du micro? Quand vous ne les avez pas à l'oreille, tenez à l'écart le bouton et tout l'appareil. Cela provoque de l'interférence dans l'enregistrement.

Autre chose: Je crois comprendre que Mme James avait un mot à dire à ce sujet. Elle a la permission de le faire.

Mme James: Je voudrais en effet ajouter quelque chose. Je crois que tout le monde dans ce pays travaille, ou tout au moins la grande majorité des gens; mais il y a une distinction très nette entre travailler et avoir un emploi. Je dirais ainsi que même les enfants travaillent dans notre société, soit qu'ils fassent la vaisselle, ou qu'ils sortent les sacs à ordures, ou toute autre chose. A mon avis, le problème se situe dans le fait que nous avons tendance à penser que le travail n'acquiert une certaine valeur que s'il est rétribué d'une manière régulière, que ce soit chaque deux semaines, ou à la fin du mois, ou bien par saison, et au moyen d'un chèque de paie. C'est ce contre quoi nous nous insurgons. Si les femmes ont tellement de difficultés à faire admettre leur position, c'est parce que, à mon avis, malgré le fait qu'elles travaillent, on ne considère pas ceci comme un emploi.

Je ne crois pas non plus qu'en Alberta le citoyen moyen se trouve aux prises avec les mêmes problèmes que la citoyenne moyenne. Si nous prenons la moyenne des femmes en Alber-

[Text]

have statisticians and researchers present I should not be so loose with my research figures. But 48 per cent of the women, for example, would be single, whether that is divorced, never married, widowed, et cetera. Slightly over 51 per cent of them would be working outside of the home. That average woman is the parent of two children. That average woman is in a clerical or service occupation. I do not have the recent figures, but that average woman working full time in 1975 in this province would make \$5,860 a year on which to support herself and two children and she would have very little prospect of upgrading, and until recently very little prospect of quality daycare to see that her children were properly cared for while she was at what would be considered a relatively menial job. I do not think the average man in this province faces so limited a range of choice, as Dorothy is saying, in his life.

Mr. Marceau: Do you think a salary to a woman at home would be a solution to the situation right now?

Ms. Constable: I think that is a whole area that has undergone a lot of discussion. I do not think the Alberta Status of Women Action Committee has taken a position on that, because of pros and cons. The reason that I see people suggesting that is, basically, because of what has been said about valuing the work that people do. I think that suggestion has come about because people have not in fact valued very much what women have done in the home. I think that is how the suggestion has come about.

My personal feeling is that I would much rather see a restructuring of what happens in terms of bringing up children, in terms of doing the day to day things that need to be done to run a home, so that those things are more equally shared. That is my personal feeling but I know there are arguments, and there are some strong arguments, for the idea of pay for work at home.

• 2040

M. Marceau: Madame James, il y a une tendance, actuellement, dans la société canadienne, à diminuer les programmes sociaux sous prétexte qu'ils coûtent trop cher et que les gens paient trop d'impôts.

Est-ce que vous pensez que cette mentalité est temporaire ou croyez-vous que la tendance va s'accroître, ce qui voudrait dire qu'il n'y aurait plus de pénurie dans le domaine des travailleurs sociaux puisque les programmes diminueraient? Comment voyez-vous l'avenir, ici en Alberta avec votre expérience?

[Translation]

ta—ou tout au moins un chiffre qui se rapproche beaucoup de la moyenne (et je sais que je devrais être plus rigoureuse dans les données de mon enquête, étant donné que nous avons parmi nous des statisticiens et des chercheurs), nous verrons qu'il y a 48 p. 100 de femmes seules, qu'elles soient divorcées, jamais mariées ou veuves, etc. Dans ce pourcentage, on comptera un petit peu plus de 51 p. 100 qui ont un travail en dehors de leur maison. La femme appartenant à ce groupe, que nous appelons la femme moyenne, est mère de deux enfants; elle occupe un emploi qui est une prestation de services ou un travail de bureau. Je ne possède pas les chiffres les plus récents, mais on sait que cette femme-là, travaillant à plein temps dans cette province en 1975, recevrait un salaire de \$5,860 par an, avec lequel elle doit subvenir à ses besoins ainsi qu'à ceux de ses deux enfants, avec des perspectives d'avancement très réduites et des possibilités minimales de profiter d'un bon service de garderie qui lui garantisse qu'on s'occupe convenablement de ses enfants pendant qu'elle est engagée dans un emploi que l'on pourrait considérer comme relativement inférieur. Et tout comme Dorothy l'a déclaré, je ne crois pas que l'Albertain moyen de sexe masculin se trouve jamais, au cours de sa carrière, devant un choix de possibilités aussi limité.

M. Marceau: Pensez-vous qu'une rémunération à la femme au foyer serait une solution convenable au problème dans l'immédiat?

Mme Constable: Je crois que toute cette question a été longuement débattue et qu'elle est revenue maintes fois sur le tapis; j'ai lieu de penser que le «*Alberta Status of Women Action Committee*» (le Comité d'action albertain sur la situation de la femme) ne s'est pas prononcé là-dessus en raison des arguments qui militent pour et contre. Qu'est-ce qui fait que les gens avancent une telle suggestion? C'est à cause de tout ce qui a été dit au sujet de l'évaluation du travail que chacun fait; et je crois que si on a avancé cette proposition, c'est parce que, en fait, les gens n'attribuent pas une juste valeur au travail que les femmes accomplissent chez elles. A mon avis, c'est de là que provient cette idée.

Mon opinion personnelle est qu'il serait bien préférable de reconsidérer toute la question, dans le sens d'une restructuration des tâches, qu'il s'agisse d'élever les enfants ou d'accomplir toutes les corvées quotidiennes que suppose le fait de tenir une maison, en vue d'un partage plus équitable de ces tâches. Ce que j'exprime ici, c'est mon opinion personnelle, mais je sais qu'il y a des arguments, et même des arguments très solides en faveur de la proposition de rétribuer le travail qui se fait à domicile.

Mr. Marceau: Ms. James, as you know, there is a trend of opinion, in our present way of life in Canada, which tends to cut down our social programs on account of their being too expensive and that people are overburdened with taxes.

Do you feel that this outlook is just temporary, or would you foresee an increase of the tendency, meaning that we will have a shortage in the ranks of the social workers in view of program cuttings? What will the future hold, here in Alberta, in your opinion and with your experience of things?

[Texte]

Ms. James: I am familiar with the idea that we are in increasingly rigorous times around funding major welfare services. Some people have talked of a neo-conservative attitude in North America and I believe more recently Lloyd Axworthy referred to it in public as a sense of meanness. I expect that trend to continue for probably the next, I do not know, two to five years. I think by that time people will have realized what the words "social welfare programming" means, that they mean such substantial services as daycare, services to seniors. People will wake up to the fact, I think, that in many instances people in the middle class, and the upper middle class too, are somebody's client. It may not be their traditional view of client as being a welfare recipient, but a great number are clients none the less of other major programs, what we have often called the personal social services. I think that people who consult marriage counsellors, for example, do not regard themselves as partaking of the welfare dollar, and in fact they are.

As services cut back I would anticipate, and this is a guess, more of a backlash as people become more acutely aware, and aware in a very explicit way, that they have benefited from welfare programs which they have used under other titles. We are quite adept, I suppose, at fancying up titles, and one might not consider oneself a welfare recipient happily. One seems to have no trouble saying that one has consulted a psychiatrist, for example, or a marriage counsellor. So I think it is a temporary sort of lull and as the middle class begins to hurt they will demand the services that have been diminished or in some cases removed.

Mr. Marceau: Could you elaborate on your statement, where you have said in your brief that society no longer accepts the professionals?

Ms. James: It is a rather elaborate argument and it is the kind I am afraid one attributes often to university academics, which I am. I think there are three or four separate trends that have combined to make things difficult for professionals. Professionals I think throughout history have believed in using the past and the heritage of the past, combined with what they could develop in current times, to pass on that heritage to a generation in the future I think professionals have believed in self-discipline, they have believed in making a contribution and sacrificing some of their personal lives for a public life.

[Traduction]

Mme James: J'ai pleine conscience de l'opinion suivant laquelle nous allons vers des temps de plus en plus durs, en ce qui concerne le financement des principaux services d'assistance sociale. Certaines personnes ont parlé d'une attitude néo-conservatrice qui se fait jour en Amérique du nord, et tout récemment, je crois, Lloyd Axworthy y a fait allusion en parlant d'une certaine forme de petitesse d'esprit. Je m'attends à ce que cette tendance se poursuive probablement pendant les deux à cinq années à venir; et je pense qu'à ce moment-là, les gens auront fini par comprendre ce que signifient les termes de «programmes d'assistance sociale», que ces termes s'appliquent à des programmes aussi essentiels que les garderies ou les services d'aide aux personnes âgées. Je crois que les gens prendront conscience du fait que, bien souvent, il y a aussi des individus appartenant à la classe moyenne, ou aux couches plus aisées de cette classe, qui forment la clientèle de quelque organisme ou spécialiste. Cette réalité ne correspond peut-être pas à l'image que l'on se fait traditionnellement du «client» qui bénéficie de l'assistance sociale, mais il n'empêche qu'un grand nombre de personnes sont cependant «clientes» de ces importants programmes que nous avons souvent appelés les «services sociaux personnels». Si je prends comme exemple les gens qui s'adressent aux conseillers matrimoniaux, je ne crois pas que ces gens-là se considèrent comme émergeant au budget de l'assistance sociale, et pourtant c'est ce qu'ils font.

A mesure que ces services iront diminuant, on peut prévoir, je crois—mais ceci n'est qu'une simple supposition—des répercussions plus graves, étant donné que les gens ressentiront d'une manière aiguë, d'une manière qui les affectera intimement, l'absence de ces programmes d'assistance dont ils bénéficiaient jusqu'alors en leur attribuant des qualificatifs différents. Je crois que nous sommes très doués lorsqu'il s'agit d'inventer ce genre de qualificatifs ou de titres et qu'aucun d'entre nous n'est prêt à admettre de gaieté de cœur qu'il fait partie des assistés sociaux. Nul n'éprouve aucune gêne à déclarer, par exemple, qu'il a recours aux conseils d'un psychiatre ou d'un expert conjugal. J'en conclus que nous sommes donc à une période d'accalmie, et au fur et à mesure que les classes moyennes commenceront à être éprouvées, elles réclameront les services qui vont en se raréfiant ou qui, dans certains cas, auront complètement disparu.

M. Marceau: Pouvez-vous donner plus de détails à propos de votre déclaration, lorsque vous dites dans votre mémoire que la société n'accorde plus de considération aux professions libérales?

Mme James: Il s'agit d'un point de vue assez complexe; c'est un peu le genre de théorie que l'on attribue bien souvent à la race des universitaires, dont je fais partie. On peut dire, je pense, qu'il y a trois ou quatre courants de pensée différents dont la fusion a contribué à compliquer la situation des membres des professions libérales. Ces derniers, au fil de l'histoire, ont toujours eu la certitude qu'ils pouvaient se servir du passé et des leçons qu'ils en tiraient, en combinaison avec l'évolution des connaissances de leur temps, pour en transmettre l'héritage aux générations postérieures. Et je pense qu'ils croyaient en la discipline personnelle, dans l'apport qui était le

[Text]

Just picking one of the trends that we have seen in North America in the last years, that of what I call narcissism of *Time* magazine calls the "me generation", we have a very peculiar thing happening. A dedicated professional, whether it is in social work or medicine or whatever, who devotes a large portion of his life to the public good, if you want to call it that, no longer is rewarded, I think, either with status or particularly with money. Instead, and I will exaggerate, they are much more likely to be told, "You are sick, you have a need to work too hard. Why do you not go to a relaxation group, why do you not get in touch with yourself, why do you not communicate, why do you not joint a mid-east religion?" et cetera. Again, I am exaggerating, but I think that is that is taking its toll, very heavily.

• 2045

I think another trend that we have seen in the past in social welfare we are also getting in other parts of the human services, and I think it was implied as well by Dorothy. There is a very old principle in social work. It is called "blame the victim." In 1601 in England we blamed the poor for being poor. In 1980 in Alberta we blame the poor for being poor. We have blamed the sick in this province in a sense. Some people have suggested that if one goes to a hospital and is admitted one should be charged for the first three days in hospital. When they cannot admit themselves to the hospital—a physician has to do that—they would be blamed for being ill by paying a fee. Alternatively, we have suggested that people who suffer from life-style diseases, smoking, as I do, or obesity, et cetera, should pay for their treatment. It is another view of blame the victim.

One of my students, who will probably not progress much farther in my course, unwittingly said to me today that the reason why women do not get senior jobs in social work is that they never apply for them. That is another version of blame the victim, if it is their own fault that they did not do better.

That I think is a major theme in our culture that has made it difficult for professionals in all helping professions to cope themselves. They are, I think, bearing a large burden currently. It is very difficult to recruit people into professions that

[Translation]

leur et dans le sacrifice d'une partie de leur existence personnelle au profit de la vie publique.

Pour ne prendre qu'un seul exemple de ces courants de pensée qui se sont manifestés en Amérique du nord au cours de la dernière décennie, celui que je qualifierai de «narcissique» et que la revue *«Time»* appelle «la génération du moi» (the "me generation"), nous nous trouvons devant un phénomène vraiment étrange. Voici un membre des professions libérales tout à fait dévoué à sa tâche, qu'il s'agisse de médecine, d'œuvres sociales ou quoi que ce soit, et qui consacre une grande partie de son existence au bien public—si nous voulons bien l'appeler ainsi; eh bien, cette personne ne verra plus ses efforts récompensés ni par une forme de promotion sociale, ni même, plus particulièrement, par de l'argent. Au lieu de cela—et en poussant un peu les choses au noir—, il y a beaucoup de chances qu'on lui dise: «Vous êtes malade, vous vous tuez au travail, pourquoi ne vous joindriez-vous pas à un groupe de relaxation, pourquoi ne cherchez-vous pas à prendre contact avec vous-même, pourquoi ne voulez-vous pas communiquer avec les autres, pourquoi n'allez-vous pas adhérer à une de ces religions moyen-orientales, etc.?». Bien sûr, comme je l'ai déjà dit, j'exagère un peu les choses, mais je pense que ce phénomène est en train de faire beaucoup de victimes.

Il y a aussi un autre courant de pensée qui s'est déjà manifesté dans le temps dans le domaine de l'assistance sociale, et que nous rencontrons maintenant dans d'autres formes de services sociaux, et je crois que c'était également ce que Dorothy voulait laisser entendre. Il s'agit d'un principe connu depuis longtemps dans le champ de l'assistance sociale, et que l'on peut définir par l'expression «c'est la faute de la victime». En Angleterre, en 1601, on rejetait sur les pauvres la cause de leur misère. En 1980, en Alberta, nous disons aussi aux pauvres que c'est leur faute s'ils le sont. Dans cette même province, nous avons été jusqu'à dire aux malades que, d'une certaine manière, c'était aussi de leur faute. Il y a eu des personnes pour proposer que lorsqu'un individu se rend dans un hôpital pour y être admis, on lui fasse payer les trois premiers jours de son séjour. Et quand il n'est pas capable de se faire admettre par lui-même, c'est au médecin de le faire... En somme, puisque c'est sa faute s'il est malade, c'est à lui à en payer le prix. Ou bien—autre proposition également avancée—, les gens qui souffrent d'une affection reliée au mode de vie, comme les obèses ou les fumeurs invétérés (dont je suis) etc., devraient payer le prix de leur traitement. C'est une autre façon d'appliquer le principe «c'est la faute de la victime.»

L'un de mes élèves, qui n'ira probablement pas très loin dans la poursuite de ses études, me disait aujourd'hui même par mégarde que la raison pour laquelle les femmes ne parviennent pas à des situations de premier plan dans le travail social est qu'elles n'en font jamais la demande. C'est encore une autre façon de s'en prendre à la victime, puisque c'est de leur faute si elles n'ont pu faire mieux.

Voilà, je pense, une des lignes de force de notre culture, qui fait que les membres des professions libérales dans toutes les carrières d'assistance éprouvent maintenant des difficultés à se tirer d'affaires d'eux-mêmes. Et je crois qu'ils sont en train de

[Texte]

lack the status they once did and also often turn out, I think, to have very large public myths about the financial remuneration the particular professions enjoy.

So those are a couple of the things. I think another major thing is the separation of authority for responsibility, as we have bureaucratized everything from employment services to medical care to education to social welfare. The person who is at the front line feels not very involved at all. They are somehow responsible if anything goes wrong but have no authority to change a situation they did not choose. I think people cannot cope much longer with that sort of bifurcation between authority and responsibility.

The Chairman: Thank you, Gilles, and thank you for the answers to this point.

Every so often in the life of a parliamentarian comes a chance to get something on the record. I think I can anticipate the answer, but you have talked about, in a sort of global way, Ms. James, the shortage of social workers. Could you address yourself for a minute to the shortage of researchers in the social welfare profession and field?

Ms. James: I think in all honesty it is one of the largest gaps not only in our profession but in psychology as well. It is very difficult within social welfare, and I think it has only been since about the early seventies that social workers are finally becoming persuaded that they need more facts from which to operate. We talk about diagnosis and assessment and we seem more able to believe those skills when they are applied to individual clients. We have not used those same skills to apply them to some of the larger social problems we have faced, and one of the reasons we have not has been in part because of that lack of emphasis in our training schools, I think. It is because people have felt, incorrectly, I think, that real social work has more to do with family therapy than research has; people have not seen the connection between the two, unfortunately.

I would like to give you a small example of what I mean. In this country we have implicit family policy. It is not explicit family policy. There was a major conference on family policy held in Ottawa two or three years ago and a lot of people across the country, myself included, were there, talking about services to families. Some major heads of family serving agencies were there and we were talking about how we can mount services to families, reach out to them, the kinds of difficulties, coping with divorce crises, et cetera.

[Traduction]

supporter, à l'heure actuelle, une large part du fardeau. Il est devenu très difficile de recruter des gens dans des professions qui ne jouissent plus du standing qu'elles possédaient et qui s'avèrent, bien souvent, aux yeux d'un vaste public, comme étant tout à fait mythiques par rapport aux avantages financiers que ces professions sont censées rapporter.

Tels sont donc deux de ces aspects. Un autre aspect important de cette question est la séparation introduite entre l'autorité et la responsabilité, du fait que nous avons tout bureaucratisé, depuis les services de l'emploi jusqu'à l'assurance-maladie, l'éducation et l'assistance sociale. La personne qui est «en première ligne», celle qui a directement affaire aux clients, ne se sent plus du tout concernée. Elle a tout de même une certaine responsabilité si les choses tournent mal, mais elle n'a pas les pouvoirs lui permettant de modifier une situation qu'elle n'a pas choisie. Mais je crois que les gens n'arriveront plus à tenir le coup longtemps encore avec un tel clivage entre l'autorité et la responsabilité.

Le président: Gilles, je vous remercie; et merci à vous aussi, Madame, d'avoir répondu à la question.

Il arrive de temps à autre, dans la vie d'un membre du Parlement, qu'il tombe sur quelque chose qui vaille la peine d'être noté. Je crois que je peux deviner votre réponse, Mme James, mais vous nous avez donné une sorte d'exposé général sur les carences en matière de travailleurs sociaux; pourriez-vous, en quelques minutes, en venir à la question des chercheurs qui œuvrent dans la carrière et le champ de l'assistance sociale, et nous dire nos carences en ce domaine?

Mme James: En toute honnêteté, je dois reconnaître qu'il s'agit là d'une de nos lacunes les plus graves, non seulement dans notre profession, mais également dans le domaine de la psychologie. Cette question soulève de nombreux problèmes dans le cadre de l'action sociale, et je pense que c'est seulement depuis le début des années 70 que les travailleurs sociaux se sont finalement convaincus qu'ils avaient besoin de réunir une plus grande masse de faits à partir desquels travailler. Nous nous exprimons en termes de diagnostic et d'évaluation et, apparemment, nous sommes davantage en mesure de nous fier à ces techniques lorsque nous les appliquons à des clients. Ces mêmes techniques, nous n'avons pas cherché à les mettre en pratique lorsque nous avons dû affronter des problèmes sociaux de plus grande envergure, et l'une des raisons pour lesquelles nous ne l'avons pas fait est que nos cours de formation n'insistaient pas suffisamment là-dessus, à mon avis. Ceci est dû au fait que les gens croyaient—à tort, je pense—que le véritable travail social a plus à voir avec la thérapeutique familiale que la recherche; et il est malheureux que ces gens n'aient pas su voir le lien qui relie les deux domaines.

Je vais tenter de vous donner un petit exemple de ce que je veux dire par là. Dans notre pays, il existe une politique de la famille qui est implicite, non formulée. Nous n'avons pas de politique familiale explicite. Il y a deux ou trois ans, une grande conférence s'est tenue à Ottawa, qui avait pour thème une politique de la famille, et une quantité de gens, venus de tous les coins du pays—y compris moi-même—se trouvaient là, en train de discuter au sujet des services à assurer aux familles. Il y avait-là certains des principaux directeurs de

[Text]

• 2050

One of the research experts from Columbia University stopped a major figure in the field, who shall remain nameless, and said, "When you talk about the family, who are you thinking about?" He said, "Well, you know, adults, two adults, male, female, and two kids, two Canadian kids." Dr. Kuhn said, "I hope you realize that you are talking about 3 per cent of American families and 7 per cent of the American population. Who is dealing with the other 93 per cent?"

You could have heard a pin drop in the room, because there were a lot of people there who did not realize that, and I think the reason a lot of people do not realize that is they traditionally do not look to research for some of those answers. And even when they have the wits to, those researchers are overburdened. The one research person on our immediate faculty in this city, for example, on our faculty of social work, not only carries all the research courses but carries, free of charge, I might add, at least eight consulting projects to organizations in this community, social organizations, who do not have the research capability to undertake research. He is so thrilled that they now at least realize that is what they need to do that he is willing to do it. We cannot keep on at that rate. We have to train some more people.

• 2055

The Chairman: Thank you. Some days I would like to be a witness, some of the times.

The next question I would like to throw out to both of you. We have heard testimony in the last 24 hours from three groups, I guess, that took us into the area of engineering and related occupations, but engineering very specifically. One of the claims made was that they have spent at least a decade trying to recruit women into engineering faculties in this province and they have achieved a level of about 6 per cent; I think that was the figure from the University of Calgary. I am wondering if that is a situation that might serve as an example. Have they really put some effort into it? They talked about soft sell rather than hard sell. How does that problem interface with the barriers that you have put before us?

Ms. Constable: That is a very interesting area and it is also probably a very good example of where the whole idea of systemic discrimination occurs. You may or may not be aware that in the University of British Columbia there was a fairly strong push to take, I believe it was the dean of the faculty of engineering, before the Human Rights Commission in British

[Translation]

services d'aide aux familles et nous discussions de la façon dont nous pourrions organiser des services à l'intention des familles et rejoindre les familles; de la nature des difficultés éventuelles, de la crise qui entoure le divorce et de la façon d'y faire face, etc.

Un des chercheurs de l'Université de Columbia a interrompu une personnalité éminente dans ce domaine—mais nous ne la nommerons pas—par ces mots: «Lorsque vous parlez de la famille, qu'entendez-vous au juste?». Et cette personne a répondu: «Bien, vous savez, deux adultes, un homme et une femme, et deux enfants, deux enfants canadiens». M. Kuhn lui a répondu: «J'espère que vous savez que vous ne parlez là que de 3 p. 100 des familles américaines et 7 p. 100 de la population des États-Unis! Qui s'occupe des 93 p. 100 qui restent?»

On aurait pu entendre une mouche voler dans la salle, car il y avait là un grand nombre de personnes qui n'étaient pas au courant de ce fait. Et je pense que si un grand nombre de personnes ignorent cette situation, c'est parce qu'elles ne s'adressent généralement pas aux chercheurs pour connaître la réponse à leurs questions. Et même quand elles ont la bonne idée de le faire, les chercheurs auxquels elles s'adressent sont souvent surchargés de travail. Ainsi, la seule personne qui soit chargée de la recherche à notre faculté de sociologie, dans cette ville même, s'occupe non seulement de diriger toutes les recherches, mais collabore à huit projets, à titre de conseil auprès d'organismes locaux, c'est-à-dire d'organismes de service social qui ne sont pas en mesure d'entreprendre des recherches. Il est tellement ravi de voir qu'enfin ces organismes réalisent au moins ce qu'il leur faut qu'ils doivent faire, qu'il le fait volontiers. Mais nous ne pouvons continuer longtemps ainsi, il va falloir former d'autres personnes.

Le président: Merci beaucoup. Certains jours, je voudrais être témoin, du moins de temps en temps.

Ma prochaine question s'adresse à vous deux. Au cours des dernières 24 heures, nous avons entendu les témoignages de trois groupes—si je ne m'abuse—qui ont porté sur le domaine du génie et des occupations s'y rattachant, mais plus précisément sur le génie. Selon un de ces témoignages, les facultés de génie de cette province essaient depuis au moins dix ans de recruter des femmes. Or, les femmes représentent maintenant 6 pour cent de l'ensemble des étudiants en génie. C'est le chiffre fourni, je crois, par l'Université de Calgary. Je me demande si on peut dire que cet état de choses soit représentatif. A-t-on vraiment déployé tous les efforts nécessaires? Les témoins ont parlé de persuasion, plutôt que de forte incitation. Comment ce problème se rattache-t-il aux obstacles que vous nous avez décrits?

Mme Constable: C'est un aspect très intéressant de la question, qui illustre probablement très bien d'où provient cette notion de discrimination à l'intérieur du système. Je ne sais pas si vous êtes au courant, mais il y a eu, à l'Université de Colombie-Britannique, des pressions sérieuses en vue de faire comparaître le doyen de la faculté de génie, je crois, devant la

[Texte]

Columbia for allowing them to carry on with some of the shenanigans that they carried on with traditionally in engineering week. When you put women in a position where there are things such as Lady Godiva riding around on horseback, when you subject people to that kind of embarrassment or that kind of humiliation and then say "Why do people not enter the faculty of engineering? There is a lot of room for women in the faculty of engineering," I think people are not honestly looking at the sorts of barriers that do exist.

That is an example of where there needs to be some very positive sorts of action taken to counterbalance what has been a previous approach or a previous attitude. If people are really serious about trying to recruit women into areas such as engineering I think they need to look a little more closely than they have done at the sorts of practices that occur. That is just one example. I am sure there are other difficulties as well; that is one that I am aware of and it is an example of what might be a possible barrier.

The Chairman: There is a thought that occurs to me in response to that line of reasoning. If somewhere in Canada a faculty of engineering were to open up that was exclusively for women, then the harassment during the educational process would be eliminated. Would you anticipate that that kind of model would work in nontraditional occupations, not as the long range solution but as an intermediate step? Are the barriers inside the educational process as significant, more significant, than in the employment area itself, and is this a possible model? No one has suggested that to us, but I would like some reaction to that. You could extend the principle to apprenticeships, for instance, in a variety of trades, classrooms for women only in the plumbing trades and so on.

• 2100

Ms. Constable: There are some problems with that. In Canada, in the medical profession, when women first began to be accepted into faculties of medicine, I believe in Toronto there was a separate faculty of medicine set up to train women. The difficulty that they ran into, of course, comes down to: Who is teaching in those particular faculties? What sorts of qualifications do they have? If it is within a wider context is that going to be seen as a well recognized sort of program with people who are respected in their fields, who are seen to be...

The Chairman: Credible.

Ms. Constable: ... yes, credible people in there, people that have some stature in that profession? I think you run the risk of setting up a situation where in order to change things you end up creating a ghetto, if you will, where if you are a woman and you want to be an engineer you go to this particular place because this particular place is for women even though you might be better off in terms of your own training to go to

[Traduction]

Commission des droits de l'homme en Colombie-Britannique pour avoir permis aux étudiants de s'adonner à certaines des plaisanteries qui ont traditionnellement lieu pendant la semaine du génie. Lorsque vous amenez des femmes à représenter Lady Godiva en se promenant à cheval, lorsque vous mettez des gens dans des situations aussi embarrassantes ou lorsque vous leur faites subir ce genre d'humiliations, il ne faut pas dire—«Pourquoi les femmes ne s'inscrivent-elles pas à la faculté de génie? Il y a beaucoup de place pour les femmes à la faculté de génie.» Je pense que les gens ne se donnent pas la peine d'évaluer honnêtement la nature des obstacles qui existent.

Cet exemple nous indique les domaines qui appellent des mesures très positives pour compenser les attitudes ou les approches antérieures. Ceux qui veulent vraiment recruter des femmes dans les domaines comme le génie, doivent, je pense, se pencher un peu plus sérieusement qu'ils ne l'ont fait jusqu'ici sur la nature des pratiques qui ont cours. Ce n'est-là qu'un exemple, et je suis certaine qu'il existe aussi d'autres difficultés. Cet exemple, dont je suis au courant, illustre en quoi peut consister un obstacle.

Le président: Il me vient à l'esprit une question devant ce genre de raisonnement. S'il s'ouvrait, quelque part au Canada, une faculté de génie réservée exclusivement aux femmes, alors toutes ces pratiques de harcèlement qui font partie du système d'enseignement seraient éliminées. Pensez-vous que ce genre de modèle fonctionnerait dans les domaines d'activités non traditionnelles, non pas à titre de solution à long terme, mais d'étape intermédiaire? Est-ce que les obstacles que comporte le système d'enseignement sont aussi importants ou plus importants que ceux que l'on rencontre dans le monde du travail lui-même, et s'agit-il d'un modèle réalisable? Nous n'avons reçu aucune suggestion à cet effet, mais j'aimerais connaître votre opinion à ce sujet. Il serait possible d'appliquer ce principe à l'apprentissage de divers métiers par exemple, en constituant des classes réservées aux femmes, en plomberie et dans d'autres secteurs.

Mme Constable: Ceci poserait certains problèmes. Au Canada, dans la profession médicale, lorsque les femmes ont commencé à être admises dans les facultés de médecine, on avait constitué, à Toronto je crois, une faculté de médecine distincte pour les femmes. Les problèmes qui se sont posés sont évidemment les suivants: qui enseigne dans ce genre de facultés? Quels titres de compétence les professeurs possèdent-ils? Et, si l'on envisage la question dans un contexte plus large, ce genre de programmes d'études sera-t-il reconnu par les personnes dont l'opinion est respectée dans leur domaine de spécialisation, et qui jouissent d'une certaine...

Le président: Crédibilité.

Mme Constable: ... oui justement d'une certaine crédibilité, qui jouissent d'une certaine réputation au sein de leur profession? Je pense que vous courez ainsi le risque d'en arriver—sous prétexte d'améliorer la situation—à créer un genre de ghetto, car, si vous étiez une femme et si vous voulez devenir ingénieur, il vous faut aller étudier à tel endroit, parce que cet endroit est réservé aux femmes, même s'il serait préférable,

[Text]

another institution. I think that is a possible difficulty with that sort of program.

You also, I think, in the process of trying to get women into training programs, of taking some active steps to make that possible and to encourage women to be in those places and not feel uncomfortable being in those places, begin to change attitudes there. And if you begin to change attitudes there that carries over when women go into the workplace.

I think for that reason it is also important to be working towards not setting up separate institutions. I think that is what they attempted to do in the United States when they said they had separate but equal institutions for blacks and for whites. I do not think that worked in the United States and I do not think it is probably a good idea in Canada for men or for women either to make that kind of separation. That is my personal opinion.

Ms. James: One might use a technique, well, a couple of techniques. One would be to offer scholarships to students coming with senior matriculation and heading to university, offer about five substantial scholarships to women who wish to pursue studies in engineering, physics, geology, et cetera. You use existing university facilities, you are assured of bringing in top-notch candidates. I think I would prefer to see that sort of model, and I think women would apply. It is only three or four years ago that the Rhodes Scholarships were opened up to women. There was no dearth of applications from women because it was made an attractive proposition.

I think one also has to put some emphasis on school counselors. Within the last five years I sat at a meeting in Banff of the Alberta Guidance and Counselling Association. The chief speaker at that was one of our best journalists in this city, June Sheppard, who in her dinner address used one phrase as part of an entire one hour address. The phrase was, "The women's movement is here to stay." She was hissed and booed, at a formal dinner, by the guidance counsellors in this province. Next day a formal apology was made to her. None the less, I think it may indicate the kinds of directions women students are getting in pursuing further studies.

• 2105

If I were to go back a thousand years ago to when I was in high school, I was told by my principal I could go into nursing or teaching. He refused to give me calendars for other branches in university and refused to let me register in physics because, as he pointed out—this is a man with a master's degree in education, by the way—"Most little girls don't like physics Miss Gilchrist." I registered in it anyway, and he spent then months trying to get my registration denied. That is not so very long ago, really, in this province.

[Translation]

pour votre formation même, que vous fréquentez un autre établissement. Je pense que c'est la difficulté éventuelle que poserait ce genre de programme.

De plus, je pense qu'en essayant de créer des programmes d'études pour les femmes, de rendre cette chose possible en encourageant les femmes à fréquenter ces endroits et à ne pas se sentir inconfortables, on commence à modifier les attitudes dans ce domaine. Et si l'on commence à modifier les attitudes dans ce domaine, les femmes conserveront leurs nouvelles attitudes en entrant dans le monde du travail. C'est la raison pour laquelle je pense qu'il faut aussi éviter d'établir des institutions séparées.

Je pense que c'est ce qu'on a essayé de réaliser aux États-Unis en mettant sur pied un système d'institutions «égales mais différentes» pour les Noirs et les Blancs. Je ne pense pas que cela ait marché aux États-Unis et je ne crois pas non plus que ce soit une bonne idée que d'établir ce genre de ségrégation entre les hommes et les femmes au Canada. C'est mon opinion personnelle.

Mme James: On pourrait mettre en place un dispositif, et même plusieurs dispositifs combinés. On pourrait, par exemple, offrir des bourses d'études aux étudiants en possession d'un diplôme d'immatriculation supérieure, qui s'orientent vers l'université, offrir environ cinq bourses substantielles aux femmes qui désirent poursuivre des études en génie, en physique, en géologie, etc. Ainsi, on utilise les installations universitaires et on est sûr de recruter les meilleures candidates. Je pense que je préfère ce genre de système, et je crois que les femmes poseraient leur candidature. Ce n'est que depuis trois ou quatre ans que les femmes peuvent obtenir une bourse Rhodes. Les demandes provenant des jeunes femmes ne manquent pas, justement parce que la chose est présentée de manière intéressante.

Je pense en outre qu'il faut aussi faire ressortir la responsabilité des spécialistes en orientation scolaire. Au cours des cinq dernières années, il m'est arrivé de prendre part, entre autres, à une réunion de l'Alberta Guidance and Counselling Association, tenue à Banff. Lors de cette réunion, la principale allocution a été prononcée par un des meilleurs journalistes de cette ville, June Sheppard qui, dans son discours d'après-dîner qui a duré une heure, s'est servi d'une expression suivante «Le féminisme est ici pour rester». Elle a été sifflée et huée par les conseillers en orientation de cette province. Le lendemain on lui présenta des excuses officielles. Néanmoins, c'est là un exemple du genre d'orientation qu'on donne aux étudiantes qui veulent poursuivre des études supérieures.

Si je songe à l'époque où j'étais à l'école secondaire, j'ai l'impression maintenant qu'il y a mille ans de cela, un directeur d'école m'avait dit alors que je pouvais choisir le nursing ou l'enseignement en refusant de me donner les horaires des autres facultés de l'université et en m'empêchant de m'inscrire en physique étant donné comme il me le faisait si bien remarquer—et je parle ici d'un homme ayant une maîtrise en éducation—que «la plupart des petites filles n'aiment pas la physique mademoiselle Gilchrist.» J'ai fini par m'inscrire en

[Texte]

The Chairman: What you are really saying is that in these areas in the foreseeable future women will be pioneers, and that a system that attracts the best possible pioneers, the ones that are likely not only to endure but to excel, is probably the best route to break through the barriers. You are both in agreement on that, at least as a viable way?

Ms. Constable: I think that things have to be done on a number of fronts all at the same time. I think things need to be done in terms of education, I think things need to be done in terms of legislative sorts of changes, I think things need to be done in terms of active sorts of recruitment to move women to make it so that it is not such an unheard of thing to do. I do think that takes pioneers and I do think to some extent it is easier if the pioneers are people who will excel. But I do not think it should limit other people, who maybe will not excel but maybe will be just as good as Mr. Smith across the street, in that sort of program. I would not like to see things limited in that way.

I think what has to be kept in mind is that you cannot just move on one front and expect that all of a sudden things are going to change, because the whole area is connected. It is connected with people's attitudes on various fronts and in various situations, and the things that change attitudes are educational kinds of things. They are when people are in a position where they are pushed into doing something that they might not normally have done if they had not been required to do it. Once they are pushed into taking that step very often I think people see that there are not the sorts of difficulties that they anticipated. I think that sometimes is a necessary step.

If we sat back and waited for attitudes to change and for people to get around for... First of all, guidance counsellors in schools... I was in a school as recently as last year and I know what happens with the kinds of advice that girls in school get. If we wait for the attitudes of counsellors in schools to change, if we wait for women to come out and look around and find out some information about what sorts of opportunities there might be for them in nontraditional areas, if we wait for them to go into those areas and for there to be pioneers who are going to pave the way and make it not a totally unheard of thing to do, then I think we wait for a long, long time. I do not think it is in anyone's interest to take things at that pace.

[Traduction]

physique de toute façon et le directeur en question a essayé durant dix mois de faire annuler cette inscription. Cela se passait il n'y a pas tellement longtemps en fait, dans cette province même!

Le président: Ce que vous dites en réalité c'est que dans ces domaines, dans un futur assez rapproché, les femmes seront des pionnières et que tout système attirant les meilleurs pionniers possibles, ceux qui non seulement vont savoir endurer, mais savoir aussi réussir parfaitement bien, constitue probablement le meilleur système pour faire sauter les barrières. Vous êtes toutes deux d'accord qu'il s'agit là d'un système réalisable.

Mme Constable: Je crois qu'il faut faire des changements sur plusieurs fronts à la fois; il faut faire des changements en termes d'éducation, en termes de législation, en termes de recrutement actif afin que les femmes s'engagent dans des domaines divers pour qu'il ne s'agisse plus de phénomènes aussi étranges. Je crois effectivement qu'il faudra des pionniers et je crois que dans une certaine mesure il est vrai que la tâche sera plus facile si les pionniers sont des gens certains de réussir.

Cependant je ne crois pas que ce phénomène devrait empêcher les autres qui peut-être ne réussiront pas de façon parfaite, mais qui seront tout aussi bonnes que monsieur tout le monde, de s'engager dans ce genre de programme. Je n'aimerais pas que les possibilités soient limitées de cette façon. Je crois qu'il faut garder à l'esprit qu'il est impossible de faire des changements sur un plan seulement et s'attendre à ce que d'un seul coup tout soit modifié parce que tout le domaine est relié. Le domaine est relié aux attitudes des gens à divers points de vue et dans diverses situations et les progrès qui changent les attitudes sont du domaine de l'éducation; ils se réalisent lorsque les gens sont dans une position où ils sont forcés de faire certaines choses qu'ils ne feraient pas normalement si on ne l'exigeait pas d'eux. Une fois obligés à franchir cette étape, les gens constatent très souvent qu'ils ne rencontrent pas les difficultés prévues.

Je crois qu'il s'agit souvent d'une étape nécessaire, qu'il faut forcer un peu la main des gens, que si l'on s'assoit et l'on attend que les gens changent d'attitude et bougent tout seuls... d'abord les conseillers en orientation dans les écoles; je travaillais dans une école encore l'année dernière et je sais ce qui se produit avec le genre de conseils qu'on donne aux jeunes filles dans les écoles; si nous attendons que l'attitude des conseillers en orientation dans les écoles change, si nous attendons que les femmes trouvent elles-mêmes les renseignements concernant les différentes opportunités dont elles peuvent profiter dans les domaines non traditionnels, si nous attendons qu'elles s'engagent dans ces domaines et qu'il y ait des pionniers pour paver la route, si nous attendons que ce ne soit plus un phénomène étrange de s'engager dans certaines professions, alors je crois que nous attendrons pendant longtemps, très longtemps et je ne crois pas qu'il soit de l'intérêt de qui que ce soit de faire les choses à ce rythme.

[Text]

The Chairman: I have one final question and it may take us a while to wade through it. We are legislators. That is the job of a parliament or a provincial legislature or city council. In your brief you indicate, and in your conversation with us you indicate, that legislation is required to improve the situation. Ms. James, you deal, and your profession deals, with a variety of disadvantaged groups of one kind or another. The debate which I think Canadians will be engaged in, certainly on the short term and maybe on the long term, involves the charter of rights which has been proposed for entry into the Canadian constitution. That is not really legislation, that is constitution we are dealing with as opposed to legislation.

• 2110

The decision which must be made is whether or not the interests of the weaker people in society are best served by entering sets of principles into a constitution, which implies a certain amount of rigidity and inability to change and implies interpretation by a court of law as opposed to politicians. The other way to achieve the same ends is through the legislative process, which in theory at least creates more flexibility, more capacity to change as weaknesses and so on are discovered through the same process of challenge in the courts.

Our last witness before supper was a representative of the Indian Association of Alberta. He brought to our attention the recent case in Alberta where the human rights legislation was challenged by a non-native who sought access to a training program that was designed for Indian people, as part of, if you like, the same category of events as affirmative action. Obviously there is a boomerang in that particular case to the legislation. I think it would be fair to say that the legislators had in mind a desire to improve the situation for those who are least able to look after themselves, perhaps, who need some special help, but it boomeranged in that particular case.

I think if we look at the U.S. experience for a time it seemed as if all the lawsuits were in favour of disadvantaged people. Now the court decisions seemed turned in the other direction, where the courts are ruling that legislators cannot legislate on these kinds of issues. I am wondering if you both could address that dilemma for us, whether or not you feel the principles that should guide a country like ours should be based on the legislative process or whether those principles should be put into the constitutional process.

Ms. Constable: I understand the argument that people are making in saying that things are perhaps more easily resolved if they are matters that come before a legislature and that

[Translation]

Le président: J'aimerais poser une dernière question et il sera peut-être long d'y apporter une réponse. Nous sommes des législateurs; c'est là le travail que doit accomplir le Parlement ou toute législation provinciale ou municipale. Dans votre déclaration vous indiquez, de même que dans votre conversation avec nous, qu'il est nécessaire que la législation change la situation. Mme James, vous traitez, et les membres de votre profession traitent, une variété de groupes désavantagés d'une sorte ou d'une autre.

Le débat dans lequel s'engagent les canadiens, certainement sur une base à court terme et peut-être à long terme, concerne la Charte des droits de l'homme qu'on propose d'inclure dans la Constitution canadienne; il ne s'agit pas là réellement de législation, mais bien de constitution. La décision qui doit être prise c'est de savoir si oui ou non les intérêts des gens défavorisés dans la société sont mieux servis si l'on inclut un ensemble de principes dans la Constitution, ce qui signifie dans une certaine mesure plus de rigidité et moins de facilité de modification et ce qui signifie aussi qu'il faudra un tribunal pour interpréter cette Constitution et non des politiciens. Une autre façon d'atteindre le même résultat est d'utiliser le processus législatif lequel, en théorie du moins, permet plus de flexibilité, plus de facilité de modification, puisque les faiblesses du système sont alors décelées grâce à un procédé de contestation devant les instances inférieures.

Notre dernier témoin avant le souper représentait l'Association des Indiens de l'Alberta. Il a porté à notre attention le récent cas qui s'est produit en Alberta où la législation sur les droits de l'homme a été contestée par un canadien non-autochtone qui voulait avoir accès à un programme de formation conçu pour les autochtones. Ce programme faisait partie si vous voulez de la même catégorie d'événements que toutes les autres mesures antidiscriminatoires remédiaires et de toute évidence ce cas particulier a fait ricocher la législation. Je crois qu'il serait juste de déclarer que les législateurs avaient bien l'intention d'améliorer la situation de ceux qui sont le moins capables de pourvoir à leurs besoins et peut-être ont besoin d'aides spéciales, mais cette intention a eu un effet boomerang dans ce cas particulier.

Je crois que si nous analysons l'expérience des États-Unis au cours d'une certaine période, il nous semble que toutes les poursuites devant la Cour favorisaient les groupes défavorisés. Les décisions de Cour semblent maintenant prendre la direction opposée, les tribunaux décidant souvent que les législateurs ne peuvent pas faire de lois sur ces questions. J'aimerais bien vous entendre toutes deux traiter ce dilemme devant nous. J'aimerais savoir si oui ou non vous croyez que les principes régissant un pays comme le nôtre devraient être fondés sur un processus législatif ou incorporés au processus constitutionnel.

Mme Constable: Je comprends très bien les gens qui déclarent que c'est peut-être plus facile de résoudre les problèmes s'il s'agit de questions qui peuvent être réglées au moyen des

[Texte]

theoretically things can be done on that basis. My concern is that I think there are some very basic, some very fundamental, sorts of rights that there is no problem really with enshrining within a constitution.

The Chairman: Could you give us an example?

Ms. Constable: I think there is no problem with enshrining in a constitution that there shall be no discrimination.

Ms. James: Race, colour, creed, sexual preference.

Ms. Constable: ... okay, on the basis of sex, on the basis of race that whole list. There is not any real difficulty. Those sorts of things should not be able to be subject to pressure, and within the legislative process those things are subject to pressure, they are subject to change. I do not think there ever should be a situation where you want to change and allow for discrimination on the basis of race or on the basis of creed or on the basis of sex, and for that reason I think things like that should be enshrined in a constitution.

• 2115

If I can comment a little on what has happened in Alberta with the Individual's Rights Protection Act, I think what happened here was an attempt to allow for certain sorts of programs that were affirmative action kinds of programs. I think it was done wrongly in Alberta in allowing those sorts of programs to be permitted at the whim of Cabinet. I think there is no problem with setting forth in legislation a principle, and that has been done in other provinces in Canada, a principle of allowing for affirmative action programs to correct imbalances, to correct the results of past discrimination. There would have been no difficulty with their doing that in Alberta and I think it would have saved them some of the criticism they have received because they have made that whole area an area where the Cabinet has discretionary powers.

I think there is another issue that you raise and that is what is commonly called reverse discrimination, that people make charges of reverse discrimination. I think when people do that they forget what affirmative action programs are and what the intent of them is. The intent of an affirmative action program is to make some attempts to right the results of past discrimination.

If women have been in a disadvantaged position, if they do not have equal opportunities and you are making changes to correct barriers to women being equally represented, for instance, in the labour force, in a particular trade or in a particular occupation, if you are instituting a program of some kind in order to right that situation, in order to remove barriers that have kept women from those trades or from those occupations or from those professions, then what you are doing in making things equal is taking away from someone who was in an advantaged position, who was in a favourable position and who was in that position at the expense of someone else, not

[Traduction]

lois et que théoriquement on peut fonctionner selon ce principe. Je crois d'autre part qu'il existe certaines sortes de droits très fondamentaux qui peuvent être incorporés à la Constitution sans aucun problème.

Le président: Pourriez-vous nous donner un exemple?

Mme Constable: Je crois qu'il est tout à fait facile d'inclure dans la Constitution que toute forme de discrimination doit être abolie.

Mme James: Quelle que soit la cause—race, couleur, croyances ou préférence sexuelle.

Mme Constable: ... D'accord; toutes les questions concernant le sexe, la race, etc. ne présentent aucune difficulté réelle. Ces questions ne devraient jamais être sujettes aux différentes sortes de pressions et à l'intérieur du processus législatif elles le sont puisqu'elles sont soumises aux modifications possibles. Je ne crois pas qu'il devrait exister une situation permettant une modification quelconque et donnant lieu à une forme quelconque de discrimination de race, de croyance ou de sexe et pour cette raison, je crois que ces questions devraient être incorporées à la Constitution.

Si je peux apporter mes commentaires sur ce qui s'est passé en Alberta relativement à la Loi de la protection des droits individuels (Individual's Rights Protection Act) je crois qu'on a essayé de mettre en œuvre certains genres de programmes apparentés à des mesures antidiscriminatoires remédiales. Je crois qu'on a mal procédé en Alberta en permettant à ce genre de programme d'être mis en œuvre selon la fantaisie du Cabinet. Je crois qu'il n'y a aucun problème à établir au moyen de la législation, et qu'on l'a déjà fait dans d'autres provinces au Canada, un principe qui permettrait à des programmes antidiscriminatoires de corriger toutes les injustices et les résultats de la discrimination antérieure. Il aurait été facile d'instaurer un tel programme en Alberta et je crois qu'on aurait évité ainsi une grande part des critiques reçues parce que les législateurs avaient donné au Cabinet un pouvoir discrétionnaire.

En cette matière, je crois que vous soulevez aussi une autre question, c'est-à-dire ce que l'on appelle la discrimination inverse; certaines personnes intentent des actions pour discrimination inverse. Ce faisant, ces gens oublient ce que sont les programmes de mesures antidiscriminatoires remédiales et quel est leur objectif. Ils ont été créés pour essayer de corriger les résultats de discriminations antérieures.

Si les femmes ont été placées dans des positions défavorisées, si elles n'ont pas d'opportunité égale et si vous apportez des modifications afin de corriger ces injustices et d'enlever les barrières qui les empêchent par exemple d'être proportionnellement représentées sur le marché du travail dans un métier particulier ou une occupation précise, si vous mettez en œuvre un programme quelconque pour corriger cette situation et supprimez les obstacles qui retenaient les femmes de s'engager dans ces métiers, ces occupations, ces professions, ce que vous faites alors c'est de rendre toutes choses égales c'est-à-dire de retirer des privilèges à quelqu'un qui auparavant occupait une

[Text]

intentionally, I think, most of the time, but who was none the less in that position.

When you are in the position, in the interests of having an equal situation or of promoting equality, of having to take away from someone who has been in a favoured position until that time, you are going to have difficulties. People do not like to give up something they have had. But it is not reverse discrimination, it is a program or it is an action that has been taken to correct an imbalance that exists.

I think that is an important distinction. I know that is a difficulty that a lot of people have but it really is an important distinction. You are not discriminating against men in an affirmative action program that is designed to help women. You are not discriminating against whites in the case of an affirmative action program to help native peoples. You are making attempts, you are making active attempts, to right an imbalance, to correct a situation of inequality.

• 2120

The Chairman: I am sure Gilles would like to talk to that, but if the principle of nondiscrimination were enshrined in a constitution, do you believe that legislators could legislate affirmative action programs, or would in fact the principle of nondiscrimination prevail and legislation for affirmative action be ruled invalid by the courts? You are eloquent in the desired goal, but what would the legal position be of all of these affirmative action pieces of legislation which different groups want if there was a nondiscrimination provision in the constitution of Canada?

Ms. James: Were you directing that question to...

The Chairman: Either.

Ms. Constable: I would just like to say that within the constitution of the United States there is nondiscrimination on the basis of sex, and they have managed in the courts of the United States to come around that difficulty. The difficulty is in what I was saying, that there is a difference in that affirmative action programs are not reverse discrimination, and that is a difficult concept for people sometimes and that, I think, is where the answer lies.

I do not think there is any difficulty with instituting an affirmative action program when you have something enshrined in the constitution that say there shall not be discrimination on the basis of race or sex, and I think the experience in the United States is some indication at least that there is not a terrible amount of difficulty with that.

The Chairman: I will not engage you in argument, but I think the history of the United States court decisions would be on both sides of that issue. Ms. James, you wanted to comment.

Ms. James: I do not feel particularly qualified to answer that question right now. I think we have to take your advice

[Translation]

position favorisée, qui profitait d'un avantage et qui occupait cette position au dépens de quelqu'un d'autre, non de façon intentionnelle je crois la plupart du temps, mais qu'il occupait de fait néanmoins.

Lorsque vous êtes placé dans une situation telle que pour créer une situation d'égalité ou promouvoir cette égalité vous devez retirer à quelqu'un une position de privilège qu'il occupait jusque là, vous aurez nécessairement des difficultés. Les gens n'aiment pas renoncer à quelque chose dont ils ont toujours joui, mais il ne s'agit pas là de discrimination inverse; il s'agit tout simplement d'un programme ou de mesures prises pour corriger un déséquilibre ou une injustice flagrante. Je crois qu'il s'agit là d'une distinction majeure.

Je sais que c'est une difficulté que beaucoup de gens rencontrent, mais il s'agit d'une distinction très importante. Vous ne faites pas de la discrimination contre les hommes en mettant en œuvre un programme antidiscriminatoire remédiaire conçu pour aider les femmes; vous ne faites pas de discrimination contre les blancs dans le cas d'un programme antidiscriminatoire remédiaire conçu pour aider les autochtones. Vous essayez tout simplement, en prenant des mesures positives, de corriger un déséquilibre, de rectifier une situation d'inégalité.

Le président: Je suis persuadé que Gilles aimerait discuter de cette question, mais si le principe de non-discrimination était inscrit dans une constitution, estimez-vous que les législateurs pourraient faire des lois concernant des programmes d'action positive ou ne croyez-vous pas que le principe de non-discrimination prévaudrait et que de telles lois seraient jugées non valides par les tribunaux? Vous vous étendez longuement sur le but souhaité, mais quelle serait la valeur légale de toutes ces lois sur les mesures positives souhaitées par les différents groupes si une disposition relative à la non-discrimination était inscrite dans la Constitution du Canada?

Mme James: Cette question est-elle adressée à...

Le président: A l'un ou à l'autre.

Mme Constable: Permettez-moi simplement de souligner que la Constitution des États-Unis interdit la discrimination basée sur le sexe et que cette difficulté a été contournée devant les tribunaux américains. La difficulté réside dans ce que j'ai déjà mentionné, c'est-à-dire que les programmes d'action positive ne constituent pas un cas de discrimination inverse; c'est là une notion que les gens ont peine à concevoir, mais, à mon avis, c'est à ce niveau que se situe la réponse.

Je ne crois pas que la mise sur pied d'un programme d'action positive présente des difficultés lorsque la constitution interdit toute discrimination basée sur la race ou le sexe; à mon avis, l'expérience vécue aux États-Unis indique à tout le moins que cela ne présente pas de difficultés insurmontables.

Le président: Je ne désire pas entamer de polémique sur ce sujet, mais je crois que les décisions des tribunaux américains sont très partagées. M. James, désiriez-vous faire des observations à ce sujet?

Mme James: Je ne crois pas être particulièrement qualifiée pour répondre à cette question maintenant. Je crois que nous

[Texte]

and take a look at what is available. I do not disagree with Dorothy in enshrining basic rights in a constitution. I am acutely aware that the equal rights amendment has not been able to be passed in the United States, for example. That creates, I think, some difficulties.

I do not know whether my attachment to a constitutional bill of rights may not be an emotional one. I have been attracted to the idea of a constitution that begins with: These truths we hold to be self evident that all... It is unfortunate, "that men are created equal". This woman Senator from the United States pointed out that it took some time to get women included in that situation.

An hon. Member: And blacks.

Ms. James: And blacks, right. I think we have to pay some very strong attention to that in terms of not only our social work associations but various human rights groups.

I suppose the other curiosity I would have would be my understanding of the law is that when one enshrines rights one enshrines responsibilities and responsibilities are as hard to enforce in court of law as our rights. Although I am fascinated with that debate I really honestly do not feel that I can give any sort of answer at this point on behalf of our association, except to take your advice and say that yes, we will study it. I think it is critical and important, I think we are unprepared to answer it properly. I would just be using this task force's time.

The Chairman: If we have achieved that much this evening, that both of you will take that as a responsibility of good citizenship really to study that issue, because it is absolutely crucial to the kinds of presentations both of you made this evening, and it is not a mistake that this nation could afford lightly. If we do it badly the consequences would be with us for a very long time and will affect those areas of endeavour.

• 2125

Ms. James: I would like to ask that we be allowed to submit a further document to our brief, and that is the International Federation of Social Workers human rights bill, which was prepared by the Executive Director of the National Association of Social Workers in the United States, and approved in Hong Kong in July as a human rights statement for all social workers in the world. It speaks to some of those basic rights and is a document that the forty-three countries who belong to that federation have given approval to. I would like to submit it as a statement of the rights we have felt to be basic for all peoples, a variety of countries with a variety of governments, a variety of populations and a wide variety of standards of living.

The Chairman: Do you have a question?

Mr. Marceau: I would like to say that I am personally convinced that it is absolutely essential to have a charter of

[Traduction]

devrions suivre vos conseils et examiner les éléments dont nous disposons. Je partage l'avis de Dorothy qu'il faudrait inscrire les droits fondamentaux dans une constitution. Je n'ignore pas que le Equal Rights Amendment n'a pu être adopté aux États-Unis, par exemple. A mon avis, cela crée certaines difficultés.

Je ne sais si mon adhésion à une déclaration des droits inscrite dans la constitution n'est pas avant tout d'ordre émotif. J'ai été attirée par l'idée Sénateur féminin des États-Unis a souligné que l'inclusion des femmes s'est avérée quelque peu tardive.

Une voix: Et des noirs.

Mme James: Et des noirs, c'est vrai. Je crois qu'il nous faut porter une attention toute particulière à cette question non seulement dans le cadre de nos organismes d'assistance sociale, mais aussi des divers groupes des droits de la personne.

De la manière dont je comprends la loi, si l'on inscrit des droits, on inscrit en même temps des responsabilités, et ces dernières sont aussi difficiles à faire valoir devant les tribunaux que nos droits. Bien que ce débat m'intéresse au plus haut point, j'estime ne pouvoir donner aucune réponse en ce moment au nom de notre association; je puis cependant affirmer que nous suivrons vos conseils et que nous étudierons cette affaire. Il s'agit là d'une question délicate et importante et, à mon avis, nous ne sommes pas prêts à y donner une réponse appropriée. Je ferais simplement perdre le temps du présent groupe de travail.

Le président: Nous en sommes arrivés ce soir à la conclusion que vous prendrez toutes deux, à titre de bonnes citoyennes, la responsabilité de vous pencher vraiment sur cette question, parce que cette analyse est absolument essentielle au type d'exposé que vous avez présenté et que nous ne pouvons nous permettre de faire erreur. Si nous ne procédons pas comme il convient, les repercussions s'en feront sentir pendant très longtemps et il sera alors très difficile d'agir.

Mme James: J'aimerais qu'on nous autorise à ajouter un document complémentaire à notre mémoire, c'est-à-dire la déclaration des droits de la International Federation of Social Workers qui a été élaborée par le directeur exécutif de la National Association of Social Workers des États-Unis et approuvée en juillet, à Hong Kong, à titre de déclaration des droits de la personne pour tous les travailleurs sociaux du monde. Cette déclaration porte sur certains de ces droits fondamentaux et constitue un document approuvé par les représentants des quarante-trois pays appartenant à cette fédération. J'aimerais présenter ce document à titre de déclaration des droits que nous estimons fondamentaux pour tous les peuples, c'est-à-dire un ensemble de pays très différents, que ce soit par la population, le type de gouvernement ou le niveau de vie.

Le président: Vous avez une question?

M. Marceau: J'aimerais dire que je suis personnellement convaincu qu'il est absolument essentiel de disposer d'une

[Text]

rights. I agree that you have to think about that, but I am sure you realize that you will be protected if politicians have nothing to do with the rights of anybody across Canada. The only way to protect everybody is to have a charter of rights in the constitution. That is my view.

Ms. Constable, in one paragraph of your brief you are referring to the situation of women around the world, but you did not make any mention of the situation of women in Canada. Could you give your comments about the situation of women across Canada? Is it improving, or is it worsening compared with the situation around the world?

Ms. Constable: Comparatively with the situation of people in the world, is that the intent, or just a general comment about the situation of women in Canada?

Mr. Marceau: As you want; as you want.

Ms. Constable: I think that is a very difficult question to answer to begin with . . .

Mr. Marceau: I know that.

Ms. Constable: . . . for a number of reasons. I think it depends what you use as the criteria for assessing those sorts of things. If you look at it economically, I think there are certainly some difficulties there in just looking at relative losses in terms of economic gains that have been made. Wage gaps between men and women really have increased fairly dramatically. There may be some improvements in general within society that it does not seem that women are sharing, at least to the same extent as others are. That is one example.

There have been, and I think there, are winds of change, if you will. I think there are beginnings of things happening that will, in the long run, be of benefit to women. My hope is that we continue to push in those directions and to look where changes are not occurring, and to look where there are difficulties and see what we can do in those directions.

Mr. Marceau: Is there a country where the woman are more protected than Canada?

Ms. Constable: More protected in what way?

Mr. Marceau: In general terms, you know. Is there an ideal country in the world . . .

Ms. Constable: An ideal country? I do not think there are any ideal countries in the world for a woman.

Ms. James: Some are less ideal than others.

Ms. Constable: Some are less ideal than others, that is certainly true. I think there are different sorts of problems in different countries. I think that is probably the clearest thing to say. I think we do not all share the same sorts of difficulties, but I think in most countries in the world that I know of, I do not know of any ideal countries for a woman.

Mr. Marceau: So, you have some hope for the woman in Canada?

Ms. Constable: I certainly do if I have anything to say.

[Translation]

charte des droits. Je reconnais que vous devez prendre le temps d'y réfléchir, mais je suis persuadé que vous reconnaîtrez être protégés si les droits des personnes, dans tout le Canada, sont placés hors de la portée des politiciens. La seule façon de protéger la population consiste à inscrire une charte des droits dans la Constitution. C'est mon opinion.

Mad. Constable, vous faites état, dans un paragraphe de votre mémoire, de la situation de la femme dans le monde mais vous n'avez rien dit de la situation de la femme au Canada. Pouvez-vous présenter votre opinion à ce sujet? Y a-t-il amélioration ou détérioration, par rapport à la situation de la femme dans le monde?

Mme Constable: En comparaison de la situation des peuples dans le monde ou voulez-vous tout simplement un commentaire d'ordre général sur la situation de la femme au Canada?

M. Marceau: Comme vous le voulez.

Mme Constable: Je crois qu'il s'agit là d'une question à laquelle il est très difficile de répondre.

M. Marceau: Je le sais.

Mme Constable: Pour un certain nombre de raisons. Je crois que cela varie selon les critères utilisés pour évaluer ces situations. D'un point de vue économique, je crois qu'il existe certains problèmes, au niveau des pertes relatives par rapport aux gains réalisés. Les écarts entre les salaires des hommes et ceux des femmes se sont considérablement accrus. Certains progrès sociaux semblent ne pas atteindre les femmes, du moins pas autant que d'autres groupes. C'est là un exemple.

Il y a eu en quelque sorte une certaine volonté de changement et je crois que cette tendance se poursuit. A mon avis, il existe certains mouvements qui, à long terme, se révéleront avantageux pour les femmes. J'espère que nous continuerons de progresser dans ces directions et de nous attarder sur les situations où l'évolution semble marquer le pas ou qui présentent des difficultés afin d'étudier les solutions possibles.

M. Marceau: Existe-t-il un pays où les femmes sont plus protégées qu'au Canada?

Mme Constable: Mieux protégées de quelle façon?

M. Marceau: D'une façon générale, quoi. Existe-t-il dans le monde un pays idéal . . .

Mme Constable: Un pays idéal? Je ne crois pas qu'il existe dans le monde de pays idéal pour une femme.

Mme James: Certains pays sont moins parfaits que d'autres.

Mme Constable: Certains sont moins parfaits que d'autres, c'est certain. Je crois que les problèmes varient selon les pays. C'est sans doute la chose la plus évidente que l'on puisse dire. Je crois que nous n'avons pas toutes les mêmes difficultés, mais je ne connais aucun pays idéal pour une femme parmi la plupart des nations du monde que je connais.

M. Marceau: Vous avez donc de l'espoir pour la femme au Canada?

Mme Constable: Certainement.

[Texte]

• 2130

Ms. James: Can I destroy some of the hope? I would hand to the Commission a pamphlet published recently called the Gap is Growing, which has the comparative figures for men and women in Canada covering rates like unemployment rates, the number of principals in elementary schools, average earnings, moneys received from pension plans etc., which I would be glad to refer to the committee.

I would add one other thing. In this province particularly we have, I think, some increasing hardships because of our increasing divorce rate. There will be a report released in about three or four weeks that is a compilation of research done around the issue of matrimonial and child support, and while the report is still confidential I can make some, at least, vague references to it and I would commend it to this Task Force as the only hard core data available in the area.

With an increasing divorce rate an old social work saying has become more true, that a women is often only one man away from welfare. The study that was undertaken in this province was undertaken in part because of the figures in amounts of money we are spending in this province on families solely because of marriage breakdown. We spent roughly \$24 million in about 1974 and by 1978 that figure was \$78 million, and that is what we are counting as the sum spent on women who went on public assistance solely because of marriage breakdown.

It leads to problems in areas of maintenance and family support, to say nothing of custody access and all the traditional emotional problems. There is some data in there that I think this Committee should have, and one of the things that is very clear is that we pay a dear price in this country for our attitudes towards raising women, if I may exaggerate, with the idea that if they get married once and produce a child they do not have to be responsible for themselves thereafter. We pay a very dear price for that attitude in many, many ways. In short, I would commend that report to you; I think it has data in it you will find very useful.

Mr. Marceau: Thank you, very much.

The Chairman: Thank you both. Can I call forward Sam Sinclair and Muriel Stanley? The pattern I think you both know if you were here. Please introduce yourselves from left the right and the organization you represent so that the people over there know who you are and can record it.

Mr. Sam Sinclair: My name is Sam Sinclair and I am the President of the Metis Association of Alberta. Executive Director, Native Outreach Association.

Ms. Muriel Stanley-Venne: I am Muriel Stanley-Venne, Executive Director of Native Outreach Association of Alberta.

[Traduction]

Mme James: Puis-je me permettre de détruire certains de vos espoirs? J'aimerais remettre à la Commission une brochure intitulée the Gap is Growing (le fossé se creuse), publiée récemment, et qui contient des données comparatives pour les hommes et les femmes au Canada en ce qui concerne le taux d'emploi, le nombre de directeurs dans les écoles élémentaires, les salaires moyens, aux sommes reçues des régimes de retraite, etc. qu'il me plairait de présenter au Comité.

J'aimerais également ajouter autre chose. A mon avis, cette province en particulier connaît de plus en plus de difficultés en raison du taux croissant de divorce. Un rapport qui est le résultat des recherches effectuées sur la question de la pension alimentaire sera publié dans trois ou quatre semaines; bien que ce rapport soit encore confidentiel, je puis quand même y faire allusion; j'aimerais souligner à l'intention de ce Groupe de travail que ce document contient les seules données authentiques dans ce domaine.

Un vieux dicton courant chez les travailleurs sociaux voulant qu'entre la femme et l'aide sociale il n'y ait qu'un pas... ou plutôt qu'un homme, se trouve confirmé par le taux de divorce croissant. L'étude réalisée dans cette province a été effectuée en partie en raison des sommes consacrées aux familles par la province à la suite de divorces. La province a consacré environ \$24 millions de dollars en 1974 et \$78 millions de dollars en 1978 aux femmes qui ont dû se prévaloir de l'assistance sociale à la suite de la rupture de leur mariage.

Ces divorces entraînent des problèmes au niveau du soutien de la famille, sans compter les questions du droit de garde et tous les problèmes traditionnels d'ordre émotif. Ce rapport contient certaines données qui, à mon avis, devraient être connues du Comité; l'une des conclusions du rapport est que notre attitude concernant l'éducation des femmes dans notre pays nous est très coûteuse, surtout quand on leur enseigne qu'elles n'auront plus à être responsables d'elles-mêmes lorsqu'elles seront mariées et auront un enfant. Cette attitude nous coûte très cher, et de nombreuses façons. En résumé, j'aimerais vous recommander de lire ce rapport qui à mon avis, contient des données que vous trouverez très utiles.

M. Marceau: Je vous remercie beaucoup.

Le président: Je vous remercie tous deux. J'aimerais appeler M. Sam Sinclair et Mme Muriel Stanley. Je crois que vous connaissez tous deux la procédure si vous étiez présents. Veuillez vous présenter, ainsi que l'organisme que vous représentez, de gauche à droite, afin que chacun sache qui vous êtes et puisse le noter.

M. Sam Sinclair (Président, Métis Association of Alberta): Je m'appelle Sam Sinclair et je suis le président de la Métis Association of Alberta.

Mme Muriel Stanley-Venne (Directrice exécutive, Native Outreach Association): Je m'appelle Muriel Stanley-Venne et je suis directrice exécutive de la Outreach Association of Alberta.

[Text]

The Chairman: We are in your hands. If it is all right with you we will hear whatever presentation each of you have, and then when you both have finished we will move to questions.

Ms. Stanley-Venne: I would like to present the material that you have before you, and Mr. Sinclair will follow in elaborating on some of the issues that he feels that are especially important.

First of all, I would like to thank you for the opportunity and say as the previous speakers did that we were concerned about not having enough time. The information did not come to us as early as we would have liked. We hope to submit further information after this is over or else, if you find the need to come back to the province of Alberta, we would be glad to make further submissions. We found ourselves with very little time to do this.

• 2135

First I would like to describe the material we placed before you. You have the proceedings from the Native Employment Conference held in March of this year, which includes presentations from the provincial government as well as from Mr. Sinclair here. There are a number of other resolutions and recommendations regarding the issues of native employment which were brought forward at the 1979 conference and dealt with and followed up at the 1980 Conference.

Two of the major resolutions from the 1980 conference dealt with the need for affirmative action and the calculation of statistics which we will mention in our brief today. The presentation consists of two parts, one dealing with general matters regarding government and programs that directly affect government policy; the other deals with Mega projects and, of course, in Alberta we are hopefully faced with Mega projects either on a continuous or a simultaneous basis in this province, so it is of special concern to us that the concerns we have in that regard are dealt with.

First I would like to refer you to the white paper and then say that we have some questions directly to the task force as to the follow-up regarding these presentations and we would like to have that answered. I am hoping that our presentation will bring to you some information on the present situation and the needs and concerns of native people regarding employment and the influx of people to the province that is happening at this time. I will just briefly go over the items and then, as I said before, the President of Metis Association will hit on the ones that he feels are important.

The first item is affirmative action, and our previous speakers were eloquent also in their presentation regarding the need for changes to the legislation. We do not have anything that allows special programs in the province. The matter has been debated and debated and debated, and yet still the need remains in our minds that special programs must not only happen but they must be sanctioned and encouraged and funded. These things must go on in order to have the proper kind of involvement in the employment scene that native people both desire and are capable of holding.

[Translation]

Le président: Nous vous écoutons. Si cela vous convient, nous écouterons l'exposé de chacun et nous passerons ensuite à une période de questions.

Mme Stanley-Venne: J'aimerais vous faire connaître les documents qui vous sont présentés et M. Sinclair poursuivra l'exposé en donnant plus de détails sur certains points qu'il estime particulièrement importants.

Tout d'abord, j'aimerais vous remercier de l'occasion qui nous est offerte et dire, comme les orateurs qui nous ont précédés, que nous craignons de ne pas disposer d'assez de temps. Les renseignements ne nous sont pas parvenus aussi rapidement que nous l'aurions souhaité. Nous espérons fournir d'autres renseignements lorsque ceci sera terminé ou bien, si vous éprouvez le besoin de revenir en Alberta, nous serions heureux de faire d'autres exposés. Nous n'avons que peu de temps pour faire ceci.

J'aimerais d'abord décrire le matériel que nous avons présenté. Vous avez les procès-verbaux de la Conférence sur l'emploi des autochtones tenue au mois de mars de cette année; ceux-ci comprennent les exposés du gouvernement provincial ainsi que de M. Sinclair ici présent. Il y a également d'autres propositions et recommandations concernant l'emploi des autochtones qui ont été traitées à la conférence de 1979 et reprises à la conférence de 1980.

Deux des principales propositions faites à la conférence de 1980 avaient trait aux besoins d'une action positive et de calculs statistiques dont nous ferons mention dans notre exposé aujourd'hui. Le mémoire comprend deux parties: l'une traite de questions générales concernant le gouvernement et les programmes qui influent directement sur la politique gouvernementale; l'autre traite des Méga projets. En Alberta, bien entendu, nous devons tenir compte des Méga projets, sur une base continue ou simultanée; aussi, nous tenons à ce qu'on prenne en considération nos préoccupations à cet égard.

D'abord, j'aimerais vous signaler le Livre blanc et vous dire que nous avons quelques questions à poser directement au groupe de travail relativement aux mesures prises ou à prendre concernant ces exposés; et j'aimerais qu'on réponde à ces questions. J'espère que notre exposé vous renseignera sur la situation présente et sur les besoins et préoccupations des autochtones concernant l'emploi et l'afflux de gens dans la province. Je vais passer rapidement sur les divers sujets et, comme je l'ai dit auparavant, le président de l'Association des Métis insistera davantage sur ceux qu'il juge plus importants.

Le premier sujet a trait à une action positive; les orateurs qui nous ont précédés ont été éloquents également dans leur exposé sur la nécessité d'apporter des changements à la législation. Nous n'avons rien qui autorise des programmes spéciaux dans la province. La question a été débattue, débattue et débattue, et pourtant nous demeurons convaincus que des programmes spéciaux doivent non seulement être établis mais également approuvés, encouragés et financés. Ces choses doivent continuer afin de favoriser l'engagement dans le domaine de l'emploi que les autochtones désirent et dont ils sont capables.

[Texte]

I would like to mention a bit about the statistics in regard to offshore recruitment. We have looked at the Stats Canada method of reporting and would say that they give a distorted picture of the employment needs of native people, in that they rely on the Canada employment centers to get their statistics and from our knowledge not all native people go to the Canada employment centres. They are not accessible to them and because a great number of native people do not go, they are not included in the statistics. Therefore, on the basis of the statistics that do go forward, the number of native people seeking work and requiring training is not accurately disclosed.

• 2140

Again, on the basis of those statistics, people are recruited offshore and there is a need for the addressing of that particular problem right off the bat. We would propose, as some solution to the need in our minds to have our people involved in the major employment scene, that such programs as the Native Women's Employment Training Center is successful and should be operated under an all-native college. The delivery agent we are proposing would be Blue Quills. This would serve the pressing need for job orientation and confidence building for native women so that they can properly enter the work force.

Training with government departments—when budgets are cut, training suffers. Federal government hiring practices do not allow native people to be screened in—they are usually screened out. Identifying applicants for potential for qualifying will enable native people to be hired and trained within the particular department to obtain needed skills and, in the end, qualify. We need training in anticipation of various developments. We need this training almost on an emergency basis. For example, if the same attention were given to training as we see that it should be, such as in wartime when all resources are put forward, all energies are put forward to have training available and to qualify people, then we would see better results in regard to this particular request we make of you.

The training we are proposing would go into three parts: the pre-employment, where a person would learn to cope; the upgrading and the skill trades. Then we mention the 52 weeks training limitation which is a great problem to the people we serve, because if you run out of your 52 weeks you do not receive any training. You may not have chosen the right course and, in fact, wasted some of the 52 weeks and therefore it is not possible to complete the entry into the work force.

We were concerned about the Canada Community Development Program because statistics of Stats Canada again do not reflect the native community unemployment rate. The allocation for this program was very low. I believe in the Athabaska constituency that has a great number of native people the allocation was only 343,000, and since many of the isolated native communities depend almost entirely on these moneys to

[Traduction]

J'aimerais faire allusion aux statistiques concernant le recrutement à l'extérieur. Nous avons étudié la façon de procéder de Statistiques Canada et sommes d'avis qu'ils donnent une image déformée des besoins des autochtones en matière d'emploi; c'est qu'ils se fondent sur les centres de placement du Canada pour recueillir leurs statistiques et, à notre avis, ce ne sont pas tous les autochtones qui vont à ces centres. Ceux-ci ne leur sont pas accessibles et parce qu'un grand nombre d'autochtones n'y vont pas. Ils ne sont pas compris dans les statistiques. Par conséquent, sur la base des statistiques qui sont publiées, le nombre d'autochtones qui cherchent du travail et qui ont besoin de formation n'est pas indiqué correctement.

Encore, sur la base de ces statistiques, des gens sont recrutés à l'extérieur; l'on doit aborder directement ce problème particulier. Nous proposerions, comme solution au besoin de l'engagement de nos gens dans le domaine plus important de l'emploi, que des programmes tels le Native Women's Employment Training Center soient réussis et mis en œuvre par un collège formé entièrement d'autochtones. L'agent de livraison que nous proposons serait le Blue Quills. Ceci répondrait au besoin présent de confiance et d'orientation en matière d'emploi éprouvé par les femmes autochtones, si bien qu'elles pourraient s'intégrer adéquatement à la population active.

La formation est négligée lorsque les budgets sont réduits dans les ministères gouvernementaux. Les méthodes d'embauchage du gouvernement fédéral ne permettent pas aux autochtones d'être acceptés; ils sont habituellement refusés. L'identification des candidats qui pourraient se qualifier permettra aux autochtones d'être embauchés et formés dans un ministère en vue d'obtenir les compétences nécessaires; à la fin, ils seront qualifiés. Nous avons besoin de formation en prévision de divers développements. Nous avons besoin de cette formation de façon presque urgente. Par exemple, si nous accordions à la formation toute l'attention que nous devons lui porter, comme en temps de guerre lorsque toutes les ressources et toutes les énergies sont mobilisées pour former et qualifier les gens, alors nous obtiendrions de meilleurs résultats relativement à la demande que nous vous faisons.

La formation que nous proposons se subdivise en trois parties: le pré-emploi, lorsqu'une personne apprend à travailler; le perfectionnement et les emplois spécialisés. Nous signalons alors la limite de 52 semaines pour la formation, qui constitue un problème sérieux pour les gens que nous servons; si vous épuisez vos 52 semaines, vous ne recevez plus de formation. Vous n'avez peut-être pas fait le bon choix et, en réalité, vous avez perdu quelques-unes des 52 semaines; il ne vous est donc plus possible de vous insérer dans la population active.

Nous nous inquiétons au sujet du Programme de développement communautaire du Canada parce que les statistiques de Statistique Canada encore une fois n'indiquent pas le taux de chômage de la communauté autochtone. Le montant d'argent affecté à ce programme était minime. Je crois que dans la circonscription d'Athabaska, qui comprend un grand nombre d'autochtones, le montant affecté n'était que de 343 000; et

[Text]

supplement labour costs of housing and other projects this presents a hardship to them.

The Department of Regional Economic Expansion—the federal government has been restricted by the provincial government in the amounts of money that do go to native people. It seems to me that they go to corporations, large companies, that have provisos that they here and employ native people; yet substantial numbers are not hired.

We propose a creative job search for young native people, given the extremely higher percentage of young people between the ages of 15 and 25. This kind of project works; it is run by the native young people themselves and it should be instituted in every community in the province. Under the CIC federal-provincial agreement, the actual training is delivered by the province. Unfortunately the programs they offer do not always reflect the needs of the native people. The problem may be that they must receive approval by the provincial government first.

• 2145

Another concern of ours is that the live skills program is an ad hoc program. It is not available on a regular basis.

Concerning planning, currently the CIC's in the province are experiencing great difficulty in amending the provincial budget in order to front-end the incremental training moneys that have been provided by the federal government. The problem was that it was difficult with no notice of moneys coming in to plan ahead, and in some cases the timing of the release of funds does not coincide with the practicalities of western Canada winters.

We point out in our brief that there have been requests over and over again for expansion of native Outreach, which is a native employment agency, and therefore make this proposal so that we may properly respond to the requests we receive from the communities.

With regard to the Megaprojects, which I would like to go over again very briefly, the first in order of priority is that affirmative action must be introduced. Local here is not enough; it does not meet the needs of the native communities and it must. That is, further specially designed programs must be implemented.

The granting of approvals of Megaprojects must include guarantees of employment and training for native residents, and again the training includes the three parts, as I indicated before, including the skill training. In regard to Megaprojects where most of them are unionized, there needs to be education about labour unions and how they operate, so that the people can make decisions about their future with regard to working on these projects. Labour union entry should be guaranteed, provided they take the training and are qualified as we advocate. Native workers should be guaranteed work on the Megaprojects.

[Translation]

puisque un grand nombre de communautés autochtones isolées dépendent presque entièrement de cet argent pour supporter le coût de la main-d'œuvre dans le domaine de l'habitation et d'autres projets, la situation devient très difficile pour ces gens.

Le ministère de l'Expansion économique régionale—le gouvernement fédéral s'est vu imposer des restrictions par le gouvernement provincial dans le montant d'argent destiné aux autochtones. Je crois que ces montants vont à des sociétés commerciales, à de grosses compagnies, à la condition qu'elles embauchent et emploient des autochtones; pourtant un grand nombre de ces personnes ne sont pas embauchées.

Nous proposons un programme de création d'emplois pour les jeunes autochtones, compte tenu du pourcentage très élevé de jeunes entre les âges de 15 et 25 ans. Ce type de projet fonctionne bien; il est administré par les jeunes autochtones eux-mêmes et devrait être établi dans chaque communauté de la province. En vertu de l'entente fédéral-provinciale sur les CIC, la formation présente est donnée par la province. Malheureusement les programmes qu'ils offrent ne répondent pas toujours aux besoins des autochtones. Le problème est peut-être qu'ils doivent être autorisés par le gouvernement provincial d'abord.

Une autre de nos préoccupations est que le programme de développement des aptitudes sociales est un programme ad hoc. Il n'est pas disponible sur une base régulière.

Pour ce qui a trait à la planification, les CIC dans la province éprouvent actuellement de grandes difficultés à modifier le budget provincial de façon à tenir compte de l'augmentation des montants versés par le gouvernement fédéral pour la formation. Il était difficile de planifier quand on ne pouvait compter sur aucun montant d'argent; dans certains cas, le moment où les fonds sont consentis ne coïncide pas avec certains aspects des hivers de l'Ouest canadien.

Nous signalons dans notre mémoire qu'on a demandé à maintes reprises l'expansion de l'Extension autochtone, qui est un bureau de placement autochtone; ils font cette proposition afin que nous puissions répondre adéquatement aux demandes que nous recevons des communautés.

Pour ce qui a trait aux Mégaprojets, sujet que j'aimerais aborder de nouveau très brièvement, la première des priorités est l'introduction d'une action positive. L'embauchage local n'est pas suffisant; il ne répond pas aux besoins des communautés autochtones alors qu'il devrait y répondre. D'autres programmes spécialement conçus doivent être mis en œuvre.

L'autorisation des Mégaprojets doit comprendre des garanties d'emploi et de formation pour les résidents autochtones, et, encore une fois, la formation comprend trois parties, comme je l'ai indiqué auparavant, y compris la formation de compétences. Pour ce qui a trait aux Mégaprojets, dont la plupart visent des domaines où les travailleurs sont syndiqués, on doit renseigner les gens sur les syndicats et leurs modes de fonctionnement de façon qu'ils puissent prendre des décisions sur leur avenir compte tenu de ces projets. L'accès aux syndicats devrait être garanti, pourvu qu'ils acquièrent la formation et

[Texte]

Business contracts should be an integral part of the commitments that are made by the companies who propose the Mega-projects, and this must be developed in order to have the proper amount of involvement by the native community in business and servicing and delivery of goods to these massive projects.

Again, native employment agency in the province, which provides the actual recruitment, placing, counselling, job placement of native people. We ask again that this be recognized and funded in a proper amount, so we can deliver the services that have been requested.

Again, although I put this last, I want to emphasize as strongly as I can the need for community support services. That means day care, child care, all the community infrastructure and recreation stores, transportation, schools that are needed in regard to these projects so that it will lessen the bad effects and enhance the opportunities. I could mention an example in regard to that, and I am sure that Sam has more to mention. In regard to the job placement of people in isolated communities where all of a sudden they come to earn up to \$800 a week—very good money—the communities that they come from are not prepared for this kind of influx of money. There is really nowhere to spend it, and because the social infrastructure and social services have not been taken into account, in a lot of cases there is a lot of damage done because one of the biggest things they can spend their money on is alcohol. This hurts communities, it destroys families, and so on, and I would say again that although I would place that as item six, it is of critical importance to the development of any major project and, indeed, any community, but especially in these boom town situations or where people all of a sudden are earning money that they are not used to having.

• 2150

The Chairman: Thank you, very much. Mr. Sinclair?

Mr. Sinclair: I think Muriel has done a marvelous job of presenting what is on these papers, and I only want to comment on a few headings that I think are very important in the native aspect of people that we have to deal with. I will probably go from item to item as I see fit. On local hire, we need local contracting possibilities. If our people are given equal chance or, even better still, first chance in local areas especially in isolated areas now where there is heavy oil exploration, to bid on contracts small or big, if they do get the contracts they will automatically hire local people. This in the past has not been practised by certain oil companies. They bring their own crews; they train people sometimes on the job, with a handful of natives used on a very limited basis. We are trying to correct this situation especially in northern Alberta and, in turn, I will say there is some co-operation coming from the other end. But we also need participation by both governments to be able to deal with it at the top level to make sure it is not shoved aside by some terms of politics.

[Traduction]

soient qualifiés comme nous le demandons. On devrait garantir du travail aux autochtones dans le cadre des Mégaprojets.

Les contrats d'affaires devraient être une partie intégrante des engagements pris par les compagnies qui proposent les Mégaprojets; ceci doit être développé afin que la communauté autochtone s'engage adéquatement dans les affaires, l'entretien et la livraison de biens dans le cadre de ces projets d'envergure.

De nouveau, le bureau de placement autochtone dans la province, qui assure présentement le recrutement, le placement, l'orientation des autochtones... Nous demandons encore que ceci soit reconnu et financé adéquatement, de façon que nous puissions donner les services qui ont été demandés.

Encore une fois, bien que je place ceci en dernier, je vais souligner aussi fortement que possible le besoin de services de soutien communautaires. Et cela signifie qu'il faut disposer de garderies et de tout l'infrastructure d'une collectivité: centres de loisirs, magasins, réseau de transport, écoles, si l'on veut atténuer les mauvais effets de ces entreprises et multiplier les débouchés. Je pourrais mentionner un exemple à ce sujet et je sais que Sam aura d'autres précisions à apporter. Dans des agglomérations isolées, des gens arrivent à gagner jusqu'à \$800 la semaine—c'est de l'argent! Mais ces collectivités sont incapables d'absorber cette abondance d'argent car il n'y a aucun en droit où le dépenser. Parce qu'on n'a pas tenu compte de la nécessité d'avoir une infrastructure sociale et des services collectifs, il en résulte de grands maux. En effet, l'une des principales sources de dépenses devient alors l'alcool. Et la vie collective en souffre, des familles sont détruites et le reste. Je le répète, bien que je placerais cet élément en sixième place, il est d'une importance capitale dans l'exécution de tout projet majeur dans n'importe quelle collectivité mais surtout dans les villes qui se développent en un rien de temps ou lorsque les gens se mettent tout à coup à faire de l'argent comme ils n'en avaient jamais fait auparavant.

Le président: Merci beaucoup. M. Sinclair?

M. Sinclair: Je crois que Muriel a brillamment présenté le contenu de ces documents et je ne veux faire que quelques observations sur ce qui me semble important du point de vue des autochtones à qui nous avons affaire. Je passerai probablement les articles un par un, au gré de mon jugement. Pour recruter des gens sur place, il faut disposer d'entrepreneurs locaux. Lorsque sont octroyés de petits ou de gros contrats, si nos gens bénéficient d'une chance égale ou même, encore mieux, d'un traitement prioritaire, surtout dans des régions isolées où l'exploration pétrolière bat actuellement son plein, ils auront automatiquement recours aux services des habitants du lieu. Dans le passé, certaines sociétés pétrolières ont procédé tout autrement. Elles amènent leurs propres équipes; parfois elles forment les gens en cours d'emploi et ne recrutent qu'une poignée d'autochtones. Nous essayons de corriger cette situation notamment dans le nord de l'Alberta et, à mon tour, je dirais qu'il y a de la coopération à l'autre extrémité. Mais nous avons besoin de la participation des deux gouvernements pour pouvoir en venir à bout au plus haut palier et nous

[Text]

We also see the need to be able to compete with your larger companies who tie up big contracts that destroy a lot of our native communities; not totally destroy, but destruct them in a basis of trying to change—I will not say trying, they do change—the livelihood of a lot of people who one time lived a lifestyle of a bit more freedom, maybe with less money.

We like to see programs carried out where there is something to follow up on after the big boom goes through and leaves a lot of people behind in a destructive manner that she mentioned earlier.

I will just mention one community that maybe you people are not aware of. Grande Cache is about 250 miles northwest of Edmonton.

In 1967 it was a scattered community of roughly 240, all native people. In 1969 the McIntyre Mines moved in and ten years later—these people used to live on their own off the land; there was no money paid by government—now, 50 per cent of those people are mixed up in alcohol and 70 per cent of the people are on welfare. These kinds of statistics somehow are not publicized to the right people that can maybe do something about it.

This is just a small example of what it might do to some of the isolated areas we represent in northern Alberta. What we would like to see is a switch to training programs.

Training program have a dire need amongst native communities. Training should be tied closely with welfare recipients. I think there is a need for welfare in certain areas where people do need, it, are either very low on education and also have lost their hunting and trapping needs because of new development. We need training programs in all levels to be carried out on a continual basis.

If a person is drawing welfare, I am sure, talking to most of them, they do want work, and there should be more money spent on training programs, on-going training programs regardless of whether he has a job when he is through training. I think one of the things that always sets our native people back is that we generally have the training program going when the job is already in motion. We have had that kind of casualties in Fort McMurray when they wanted our natives to train on a very limited pay basis, where the labourers with no training were making twice the money, wanting our boys to work beside there for that less money and try and carry out a training program.

I think that most industries and governments know in plenty of time that something is going to happen in certain areas; yet they stall on mainly funds that should be rightly available to the people we represent. I might sound critical; I am only

[Translation]

assurer, de ce fait, que cette difficulté n'est pas mise de côté pour des raisons politiques.

Il nous faut également pouvoir concurrencer vos grandes sociétés qui s'emparent de gros marchés et contribuent ainsi à détruire bon nombre de nos collectivités autochtones; pas complètement peut-être mais détruire quand même en ce sens qu'elles tentent de modifier, que dis-je, elles modifient vraiment les moyens d'existence de nombreuses personnes qui connaissaient préalablement un mode de vie un peu plus libre, sans peut-être avoir autant d'argent.

Une fois la vague de prospérité passée, nous aimerions voir mis en œuvre des programmes qui auraient pour but de venir en aide à tous ces gens laissés pour compte, comme elle l'a déjà mentionné.

Je ne ferai état de d'une agglomération que vous ne connaissez peut-être pas. Grande Cache est à environ 250 milles au nord-ouest d'Edmonton.

En 1967, il s'agissait d'une collectivité assez dispersée qui contenait 240 habitants, tous autochtones. En 1969, la société McIntyre Mines s'y établissait et voici ce qu'on y retrouve dix ans plus tard. Ces gens vivaient de leur terre sans compter sur l'argent du gouvernement. Maintenant, 50 p. 100 sont pris par l'alcool et 70 p. 100 vivent du bien-être. Ces statistiques ne semblent pas parvenir aux bonnes personnes, celles qui pourraient peut-être y faire quelque chose.

Ce n'est-là qu'un petit exemple de ce qui pourrait arriver à certaines régions isolées du nord de l'Alberta que nous représentons. Ce que nous aimerions voir est une évolution vers des programmes de formation.

Nos collectivités autochtones ont un très grand besoin de ce genre de programme. La formation devait être intimement liée à l'octroi de prestations du bien-être. Le bien-être est nécessaire surtout dans certaines régions où les gens en ont besoin, soit à cause de leur peu d'instruction soit parce qu'ils n'ont plus besoin de pratiquer la chasse à la trappe ou autre à cause du progrès survenu. Nous avons besoin de programmes de formation à tous les paliers et dont le caractère soit permanent.

Je suis persuadé que la plupart de ceux qui bénéficient de prestations du bien-être, veulent travailler. Il faut investir financièrement davantage dans des programmes de formation permanents même si ceux qui les suivent n'ont pas un emploi par la suite. Je crois que l'une des choses qui fait toujours reculer notre peuple autochtone c'est que la tenue de programmes de formation se fait généralement en cours d'emploi. C'est ce qui s'est produit à Fort McMurray. On voulait que nos gens participent au programme de formation moyennant une très faible rémunération. Par ailleurs, on demandait à nos jeunes, en plus de suivre leur cours de formation, de travailler à côté d'ouvriers qualifiés qui gagnaient le double.

La plupart des entreprises et les gouvernements savent longtemps à l'avance que quelque chose va se produire dans certaines régions; pourtant, ils refusent d'accorder les crédits qui devraient à juste titre être mis à la disposition du peuple

• 2155

• 2205

[Texte]

trying to bring out the facts that are out there and hopefully other people that are involved will do something about it.

The other thing that is closely related to our training programs is the immigration rules we have in Canada that are very destroying to our native people that exist in all parts of Canada. In this case I am speaking on behalf of the Alberta native people. They spend millions of dollars bringing people from other countries and I am not denying these people need help as well. The only thing that concerns us is that they can spend millions of dollars on people they do not even know and should not be totally be responsible for, where more responsibility should be carried out on the very need we have right here amongst our native people.

We have language problems which are never looked into; we have middle-aged people, especially men, who cannot speak English but never get one cent of allowance for training to try and improve their situation, to go down the street and ask for a job. We need these kinds of documentations to be brought out so people will understand when we do ask for something we are not haller on the basis of whatever you want to call it—cry babies. It is about time that we as leaders of our respective fields in all levels of government should be able to sit down and face each, other and say, where are our priorities?

I think the good friend on my right identified most of those priorities so I am only bringing out some of the things that are of concern. We talk about education on every level of employment; yet when we do ask for a training program we almost have to kneel down to make sure it fits the needs of a presentation that is made by someone other than ourselves. We need flexibility right to the hilt at all levels. I am sure I can vouch for most of our people; they do want to improve their situation so they can plug in on the economy that is tops right here in Alberta, in all of Canada. But again, for some reason we are being left behind because of the rigid rules laid down by someone else.

• 2210

I could make further statements. I sound like I am only complaining, but for people that know me, I do like to think positive. To make people think positive with us, negative statements have to be made, but we are not going to continue making negative statements. We want to think positive along with you people, and hopefully, that we can walk out of here, as Muriel said, having given you more documentation on the needs of our native people in Alberta.

I will not continue with other statements, because I think she covered them very well, but I am open to any further questions or comments that need to be made.

The Chairman: Thank you very much. I am in your hands. Would you like me to answer your questions first, or would you like us to move to the questions?

[Traduction]

que nous représentons. Mes propos peuvent paraître négatifs, mais je ne fais que tenter d'exposer la réalité telle qu'elle se présente là-bas, en espérant que les personnes compétentes apporteront les remèdes nécessaires.

Une autre question qui se rattache de près au programme de formation c'est le genre de règlement qui régit l'immigration au pays. Ce règlement est très préjudiciable au peuple autochtones de tout le pays, mais je ne parle qu'au nom des autochtones de l'Alberta. On dépense des millions de dollars pour amener des gens d'autres pays—et je ne nie pas qu'ils aient besoin d'aide—mais ce qui nous inquiète c'est qu'on dépense des millions pour des gens qu'on ne connaît pas et dont on n'est pas pleinement responsable alors qu'on devrait s'occuper des besoins réels des autochtones d'ici.

Nous avons des difficultés de langue dont on ne s'occupe pas. Il y a chez nous des gens d'âge moyen—surtout des hommes—qui ne peuvent pas parler anglais et qui ne reçoivent pas un sou pour parfaire leurs connaissances dans ce domaine. Comment alors pourraient-ils s'aventurer en ville pour demander de l'emploi? Il faut que ce genre de document soit diffusé parmi les gens pour qu'on voit que nos demandes ne sont pas celles de pleurnicheurs qui braillent à tout propos. Il est à peu près temps que nous, chefs dans nos propres domaines à tous les paliers de l'administration publique, nous nous regardions en face pour nous dire où sont nos priorités.

Je crois que mon bon ami de droite a exposé la plupart de ces priorités. Je m'en tiendrai donc à signaler quelques éléments qui nous préoccupent. On parle d'éducation à tous les niveaux d'emploi; pourtant, lorsque nous demandons pour un programme de formation il nous faut pratiquement nous agenouiller pour être sûrs qu'il correspond à la présentation que doit en faire un autre que nous. Il faut de la souplesse à fond à tous les niveaux. Je suis certain de m'exprimer au nom de la plupart de nos gens. Ils veulent vraiment améliorer leur situation pour être en mesure de tirer parti de l'essor économique qui est à son comble à l'heure actuelle en Alberta et dans tout le Canada. Mais encore, pour une raison quelconque, on nous laisse en arrière, à cause de règles strictes imposées par quelqu'un d'autre.

Je pourrais faire d'autres déclarations. On dirait que je ne fais que me plaindre, mais, les gens qui me connaissent bien savent que j'aime penser de manière positive. Pour que les gens pensent de manière positive comme nous, il faut parfois faire des déclarations négatives, mais nous n'allons pas continuer ainsi. Nous voulons penser de manière positive en même temps que vous tous et nous espérons que nous pourrions partir d'ici, comme Muriel l'a si bien dit, après vous avoir mieux documenté sur les besoins des autochtones de l'Alberta.

Je ne ferai pas d'autres déclarations, puisque je pense que Muriel a tout dit, mais je suis prête à répondre aux questions ou aux commentaires que vous voudrez bien me faire.

Le président: Je vous remercie. Je m'en remets à vous. Voulez-vous que je réponde à vos questions en premier lieu ou préférez-vous passer aux propositions sur ces questions?

[Text]

Ms. Stanley-Venne: I would just like to add one thing that I missed, and that is to urge the federal government to formally legislate affirmative action for native people within their official mandate.

Until now, the projects and programs that we have had, have been a reactionary response. That means that the native programs have been very uncertain. We spend up to 50, 70, sometimes 80 per cent of our time trying to get funds to keep our programs going, and I think that is a very serious handicap in doing anything positive. I hope that the federal government, as well as other governments appreciate that, when you are on the kind of funding basis that we are—if we are not just finished making a presentation, we are getting ready to make the next one—we cannot get down to doing the job as well as we would want to, and get things going. I think it would facilitate the programs that need to be done if that were once and for all acknowledged and accepted.

The Chairman: The point you just made on the short-term grants versus a long-term funding base for your own organization like Outreach, has been made to us by, not all, but almost every native or Indian group that we have had before us across the four western provinces. There is a disruptiveness to the funding pattern and a great deal of energy expended in seeking funding, rather than getting on with the job; some kind of more secure pattern of funding, I think, emerges as a strong recommendation.

Ms. Stanley-Venne: Well, you guys always change the rules. You change the rules in mid-stream, and then we have to prepare another presentation, and if that one does not come out right, we are busy doing another one; it is always continuous.

The Chairman: Do you find that contact officers change the rules; that You are dealing with Mrs. Smith today, and Mr. Jones tomorrow on the same program, but the rules have changed?

Ms. Stanley-Venne: Well, I do not know if this is a statement on the public service, but it seems to be an insidious pattern; they keep changing; by the time we get acquainted with our program, they are gone. They are just there, and then in a few months somebody else has been either transferred or donated to us, and it is very difficult.

The Chairman: On the public accounts committee of the Parliament of Canada in the last Parliament we examined an issue called "Capital Cost Overruns". We dealt with, for example, the building of icebreakers, the Calgary Airport—huge projects. In spite of every effort we could never find out who was responsible. Whoever started it was long gone and gone through about six jobs before we got around to calling witnesses. It happens at the local level in the projects you are talking about, but it is not the size that is responsible; it seems to happen even on the huge, huge projects. It seems to be a characteristic of the civil service, at least in this country. Did you want to save your questions to the end or would it be helpful if I answered those now?

[Translation]

Mme Stanely-Venne: Je voudrais simplement ajouter une chose; il faudrait pousser le gouvernement fédéral à légiférer sur des mesures en faveur des autochtones dans le cadre du mandat.

Jusqu'à présent, les projets et les programmes que nous avons eus ont été entrepris par réaction. Cela signifie que les programmes concernant les autochtones ont toujours été très incertains. Nous avons passé 50, 70 ou parfois 80 p. 100 de notre temps à essayer de réunir des fonds pour continuer nos programmes; je pense qu'il s'agit là d'un très sérieux handicap et que nous ne pouvons rien faire de positif. J'espère que le gouvernement fédéral, de même que les autres gouvernements, sont conscients de ce fait; avec ce genre de financement, nous avons à peine fini de faire un exposé que nous nous préparons à en faire un second. Nous ne pouvons vraiment nous atteler à nos tâches comme nous le voudrions et faire avancer les choses. Je pense que cela faciliterait le travail si ce point était accepté et reconnu une fois pour toutes.

Le président: Le point que vous venez de soulever sur des subventions à court terme par rapport au financement à long terme pour une organisation telle que «Extension» nous a déjà été présenté par presque tous les groupes d'autochtones ou d'Amérindiens qui sont venus des quatre provinces de l'Ouest. Ce genre de financement crée de l'instabilité et on dépense beaucoup d'énergie à essayer de réunir des fonds plutôt qu'à faire le travail; il faut absolument recommander l'établissement d'un plan de financement beaucoup plus sûr.

Mme Stanley-Venne: Vous savez, vous changez toujours les règles du jeu. Vous les modifiez en plein milieu et nous devons à ce moment-là préparer un autre exposé; ensuite, si celui-là ne marche pas, nous devons en faire un autre; c'est toujours comme cela.

Le président: Trouvez-vous que les agents de contact modifient les règles? Que vous traitez avec M. Durant aujourd'hui et avec M. Dupont demain du même programme, mais que les règles ont été modifiées entre-temps?

Mme Stanley-Venne: Je ne sais pas s'il s'agit là d'une déclaration sur la Fonction publique, mais on voit toujours cette tendance insidieuse; les fonctionnaires ne cessent de changer et au moment où nous commençons à nous familiariser avec notre programme, ils sont déjà partis. Ils sont là, puis, quelques mois plus tard, quelqu'un d'autre a été soit muté, soit affecté à notre programme et cela est très difficile.

Le président: Lors de la dernière législature, au comité des comptes publics du Parlement du Canada, nous avons étudié la question du dépassement du coût en capital. Nous avons traité, par exemple, de la construction de brise-glace, de l'aéroport de Calgary, d'énormes projets en fait. En dépit de tous nos efforts, nous n'avons jamais pu découvrir qui était le responsable. Celui qui avait lancé le projet était parti depuis longtemps et avait déjà occupé six emplois avant que nous ayons eu le temps d'appeler des témoins. Quant aux projets dont vous parlez, cela se passe au niveau local, mais peu importe la taille! Il semble que même les projets énormes, énormes, soient dans le même cas. On dirait que c'est une caractéristique de la Fonction publique, du moins dans ce pays. Voulez-vous que je

[Texte]

Ms. Stanley-Venne: Our question is, what will happen with the requests and recommendations that we have made.

The Chairman: Let me put it into context. This is a special task force; it has seven members of Parliament on it. It was appointed on 27 May by the Parliament of Canada. The membership of it was named on the 4 June. It has a mandate at this point to report to Parliament by 19 December. Most task forces in this country are government task forces. A government task force reports to the minister. This task force reports to Parliament. When you report to a minister, the minister can decide whether to make the report public or not; when you report to Parliament it is public and available to anybody who wants it right at that moment. A parliamentary task force cannot compel a minister to do anything. Parliament can; it votes the spending of money and so on. The task force members, once they have presented their report, if they believe strongly in a recommendation and the minister responsible is not doing that, they can create a lot of noise and a lot of publicity, and keep the pressure on, but the decision ultimately will have to be made by the minister—whether to make that change or not. So you can embarrass that minister in the ways that Parliament does work. That is the mandate of the seven members on the task force. There are four members of the Liberal party, two members of the Conservative party and one member of the New Democratic Party.

Ms. Stanley-Venne: Perhaps it would be in order then to request that the report be distributed to all the people who made presentations. Is that feasible?

The Chairman: It certainly is and it would be our intention. For instance if you wanted the transcript of the hearing that was held today, you would let the clerk know, and we would be glad to send it to you. Ordinarily the transcripts are prepared in a fairly short period of time, but they are about 2,000 tapes behind in the typing end of committee reports at this point; it may take a month or two for the complete transcript to be ready. There is another thing I should mention. There is a possibility that the life of the task force could be extended beyond 19 December. There is a difference of opinion within the task force on that issue at this point and the final decision will have to be made by Parliament, but it might be extended two or three months, and therefore a report might not be issued until about March.

Mr. Marceau: I would like to add that I will also give your request and your recommendation to Warren Allmand who is our chairman. He is also a member of the Indian Affairs committee. He said to one of the witnesses yesterday that his committee is supposed to come here next spring, so it will be useful to Mr. Allmand and his committee to examine this report, and when he will be here he can answer your questions and give some more answers to your request.

[Traduction]

répondre à vos questions maintenant ou est-ce que ce serait mieux d'attendre vers la fin?

Mme Stanley-Venne: J'aimerais bien savoir ce qu'il adviendra des demandes et des recommandations que nous avons faites.

Le président: Laissez-moi vous replacer dans le contexte. Notre groupe forme une équipe de travail spéciale qui se compose de sept députés. Cette équipe a été créée le 27 mai par le Parlement du Canada. Les membres ont été nommés le 4 juin. De par son mandat, l'équipe doit faire rapport au Parlement le 19 décembre. La plupart des équipes de travail de ce pays sont des équipes gouvernementales. Ces dernières doivent faire rapport au ministre, alors que notre équipe de travail fait rapport au Parlement. Lorsque vous faites rapport au ministre, celui-ci peut décider s'il rend ce rapport public ou non; lorsque vous rendez compte au Parlement, le rapport est public immédiatement et on le met à la disposition de tous. L'équipe de travail parlementaire ne peut forcer le ministre à faire quelque chose; le Parlement le peut; il vote les crédits, les dépenses et autres. Si, dans leur rapport, les membres de l'équipe de travail font des recommandations auxquelles ils croient fermement et si le ministre responsable ne donne aucune suite à ces recommandations, les membres peuvent faire beaucoup de bruit, beaucoup de publicité et continuer à exercer certaines pressions mais la décision finale revient au ministre. Cependant, on peut mettre le ministre dans l'embaras en suivant les procédures parlementaires. Tel est le mandat des sept membres de l'équipe de travail; celle-ci se compose de quatre membres du Parti libéral, de deux membres du Parti conservateur et d'un membre du Nouveau Parti démocratique.

Mme Stanley-Venne: On pourrait alors demander que le rapport soit distribué à toutes les personnes qui ont fait des exposés. Est-ce que ce serait possible?

Le président: Certainement et c'était notre intention. Si vous voulez la transcription des audiences que nous avons tenues aujourd'hui, faites-le savoir au greffier et nous serions heureux de vous la faire parvenir. D'habitude, les transcriptions sont préparées assez rapidement mais il y a à peu près 2 000 bandes en retard à la dactylographie et cela peut prendre un ou deux mois avant d'avoir toute la transcription. Il y a autre chose que je voulais mentionner; il est possible que le mandat de l'équipe de travail soit prolongé au-delà du 19 décembre. Tous les membres ne s'entendent pas sur ce point et la décision finale sera prise par le Parlement, mais nous aurons peut-être une prorogation de deux à trois mois; le rapport ne sera donc pas présenté avant le mois de mars.

M. Marceau: J'aimerais ajouter que je vais transmettre votre demande et votre recommandation à M. Warren Allmand qui est notre président. M. Allmand est aussi membre du comité aux Affaires indiennes. Il a dit à l'un des témoins hier que son comité était censé venir ici au printemps prochain; il lui sera donc utile, à lui et à son comité d'étudier ce rapport de manière à pouvoir répondre à vos questions et à mieux préciser ses réponses à votre demande.

[Text]

[Translation]

• 2220

Mr. Sinclair: Possibly one thing I did not mention was the employment of native people by government agencies, under the Public Service Commission or whatever you want to call it. For instance, Indian Affairs, for one, and I am sure Warren Allmand would like to hear some of the hiring practices in the past. I was put through this exercise a couple of times when I applied for jobs in the federal government while I was working for the provincial government. Because I am not a status Indian, I was not given the same opportunity as other people, who had even lower qualifications. They immediately asked me if I was a treaty Indian before they would even talk to me. When I said that I was not a treaty Indian—mind you, I am not knocking my brothers or sisters; half of my relations are treaty, but why is there this particular barrier that prevents a lot of our young people to join the forces that involve native people.

We need some investigation to find out why these certain barriers are put up. Also it really concerns us, as leaders in our respective fields, why so few people work for the federal government.

I will leave it at that.

The Chairman: A point well taken. The first time I was in the main office building for Indian Affairs in Ottawa, was 1971, and I never saw an Indian person in that whole building, and I was in there most of the day. I think the situation is a little better, but not sufficiently better.

The presentation which you have made, put some emphasis on timing. First of all, native people living in the North, in particular, or in areas further removed from cities, at least, I presume, secure part of their livelihood from hunting, fishing or trapping. I do not mean necessarily in cash terms, but certainly the food requirements for the table, and so on, and maybe some clothing articles are met in that way. It occurred to me to ask what months of the year are best for those activities. I guess that is maybe the clearest way to phrase that: In the Province of Alberta, when are the best months to engage in hunting, fishing and trapping?

Mr. Sinclair: The best months to deal with them to improve their situation or are you asking they get involved themselves?

The Chairman: If an important element of the lifestyle is to go hunting, fishing or trapping to put some food on the table, to store it, to have it, when are those activities most likely to be conducted in Alberta?

Mr. Sinclair: I would say in the fall, right up till the cold weather sets in. If you have an exceptionally mild winter, they are involved most of the winter season. The spring season is also very important in certain areas, like Fort Chipewyan. They hunt and trap there right up till June. Others in the South, where we have native—populated areas, have different seasons, because of the weather conditions.

M. Sinclair: Je n'ai pas parlé de la situation de l'emploi des au sein des organismes gouvernementaux, dans le cadre des attributions de la Commission de la Fonction publique ou de ce que vous voulez l'appeler. Je suis sûr, par exemple, que le ministère des Affaires indiennes et M. Warren Allmand aimeraient bien entendre parler des anciennes pratiques de recrutement. J'ai dû passer par ce petit exercice deux fois au moment où j'avais fait des demandes d'emploi au gouvernement fédéral alors que je travaillais pour le gouvernement provincial. Comme je n'ai pas le statut d'Indien, je n'ai pas eu les mêmes chances que d'autres, qui étaient bien moins qualifiés que moi. On m'a immédiatement demandé si j'étais un Indien visé par les traités avant même de me laisser parler. Lorsque j'ai dit que je ne l'étais pas... Remarquez bien que je ne dis pas de mal de mes frères ou sœurs; la moitié de mes relations sont des Indiens visés par les traités, mais pourquoi y a-t-il cette barrière qui empêche beaucoup de nos jeunes de se joindre aux forces autochtones?

Nous devons absolument découvrir pourquoi ces barrières ont été rédigées. Ce qui nous préoccupe également, en tant que leaders dans nos domaines respectifs, c'est pourquoi si peu de gens travaillent pour le gouvernement fédéral.

Je vais en rester là.

Le président: Très juste. La première fois que je suis entré dans l'immeuble principal du ministère des Affaires indiennes à Ottawa, c'était en 1971 et je n'ai jamais vu un Indien dans tout le bâtiment; j'y suis pourtant resté la plus grande partie de la journée. Je pense que la situation s'est peut-être un peu améliorée, mais pas suffisamment.

L'exposé que vous nous avez présenté mettait l'accent sur une question de temps. Premièrement, les autochtones qui habitent dans le Nord, ou dans des régions très éloignées des villes, vivent en grande partie, je suppose, de la chasse, de la pêche et du piégeage. Je ne veux pas dire nécessairement du point de vue monétaire, mais certainement du point de vue nourriture et aussi peut-être pour l'habillement. Je me suis demandé quels étaient les meilleurs mois de l'année pour ce genre d'activité. Je pense que c'est peut-être la meilleure façon d'exprimer ma pensée: Dans la province de l'Alberta, quels sont les meilleurs mois pour la chasse, la pêche et le piégeage?

M. Sinclair: Les meilleurs mois pour améliorer la situation ou pour s'adonner à ces activités?

Le président: Si un élément important du genre de vie consiste à aller pêcher, chasser ou piéger le gibier pour mettre de la nourriture sur la table ou pour en stocker, à quel moment ces activités auront-elles lieu en Alberta?

M. Sinclair: Je dirais en automne, jusqu'à ce que le froid s'installe. Si nous avons un hiver exceptionnellement doux, à ce moment-là, ces activités se poursuivent pendant presque toute la saison d'hiver. Le printemps est également très important dans certaines régions comme à Fort Chipewyan. Là-bas, ils chassent et piègent le gibier jusqu'en juin. Les autochtones qui vivent dans le Sud ont des saisons différentes à cause des conditions climatiques.

[Texte]

• 2225

The Chairman: So in a sense, if you were providing funding for housing programs, for instance, designed to improve the housing stock and create employment, then the dollars should be available a the times when they are not engaged in hunting, fishing and trapping. That is a different cycle than would be true of the cycle in Ontario, say, were you are trying to create all the employment in January, February or something like that.

Ms. Stanley-Venne: I would like to follow up on that, Sam. That is exactly one of the problems. The programs seem arbitrarily to come out at a time that does not make any sense to the native communities, especially where there is trapping and hunting and in some cases fishing. The money for housing comes in the wintertime. It seems to me that the federal government has taken some note, but it still does not consult with the people before they do these things so that you get things happening when it makes sense. You cannot build houses in the middle of winter; that is the time to trap. Just partially an aside to that, one of the things native Outreach has been involved with because it views trapping as employment for native people as well as the other occupations of the North, is that we have done a study on trappers' rights and the compensation that should go to them when industrial development comes in and destroys the habitat and makes it impossible to earn their living from that. That is one of the things. In the native employment agencies we look at employment as it exists, not as it has been recognized. I do not know if the Canada employment center even recognizes trapping as employment, but it certainly is in those communities. So it would make most sense if the building dollars, the supplementary labour to build houses and so on, would be available in the summertime, not announced in September, and available in November.

The Chairman: The last witnesses we had this afternoon where from the Indian Association of Alberta. They gave us a rather extensive brief on economic development. Last week in Prince Albert we got one from the Saskatchewan Federation of Indians. Do you have familiarity with those economic development plans. We have not had a chance to read the Alberta one yet, but are you familiar with those?

Mr. Sinclair: Yes.

The Chairman: Could you indicate whether or not you support that kind of thrust. I think I detect that you do, but I would like it clearly on the record. I think there is a flavour in that brief, even though I have not read it, for ownership; Indian owned and operated enterprises. That is the route of the future. Is that the direction you are both supporting?

Mr. Sinclair: Probably out top priority right now in our needs in Alberta is economic development. Right now we are in the process of setting up an economic development package. That has not ever been done in Canada in the way we are trying to put it together. We are right now negotiating with the provincial and federal governments for funds to enable us to hire people at the administrative level to assist us where we

[Traduction]

Le président: Donc, dans un sens, nous fournissions des fonds pour les programmes de logement, par exemple, conçus pour augmenter le nombre de logements et créer des emplois; l'argent devrait donc être disponible lorsqu'il ne se fait pas de chasse, de pêche ou de trappe. C'est un cycle différent de celui de l'Ontario où on essaie de créer les emplois en janvier, février ou quelque chose du genre.

Mme Stanley-Venne: Je voudrais approfondir cette question, Sam. C'est exactement un des problèmes. Les programmes semblent arbitrairement sortir à un moment qui ne convient pas aux communications autochtones, particulièrement où l'on fait de la trappe et de la chasse et, dans certains cas, de la pêche. L'argent est disponible pour le logement en hiver. Il me semble que le gouvernement fédéral a retenu certains faits, mais il ne consulte pas les gens avant de poser des gestes afin que les choses se passent au bon moment. Vous ne pouvez construire des habitations au milieu de l'hiver; c'est le temps de trapper. A part cela, une des choses que le service aux autochtones a à cœur, parce qu'il considère la trappe comme un emploi pour les autochtones aussi bien que les autres occupations dans le Nord, est une étude que nous avons faite sur les droits des trappeurs et la compensation qu'ils devraient en retirer lorsque l'évolution industrielle se fait sentir et détruit l'habitat et ne leur permet plus de gagner leur vie par ce moyen. C'est une chose. Dans les agences d'emploi pour autochtones, nous considérons l'emploi comme il existe, non pas comme il est reconnu. Je ne sais pas si le centre de main-d'œuvre du Canada considère même que la trappe est un emploi, mais ça l'est dans ces communautés. Il serait donc plus approprié que l'argent destiné à la construction et la main-d'œuvre supplémentaire pour construire les habitations et ainsi de suite, soit disponible en été, plutôt qu'annoncé en septembre et disponible en novembre.

Le président: Les derniers témoins de cet après-midi venaient de la Indian Association of Alberta. Il nous ont donné un exposé plutôt complet de l'évolution économique. La semaine dernière, à Prince Albert, nous avons eu un témoin de la Saskatchewan Federation of Indians. Connaissiez-vous bien ces projets de développement économique? Nous n'avons pas encore eu la chance de lire celui de l'Alberta, mais les connaissez-vous bien?

M. Sinclair: Oui.

Le président: Pourriez-vous nous dire si vous appuyez ce genre de chose. Je pense que oui, mais j'aimerais que cela paraisse au dossier. Je crois qu'il y a un goût de propriété dans ce mémoire, même si je ne l'ai pas lu; les Indiens possédant et exploitant des entreprises. C'est la voie du futur. Penchez-vous dans ce sens?

M. Sinclair: Notre principale priorité en ce moment, en Alberta, est de développement économique. Nous sommes en train d'établir les fondements du développement économique. Cela ne s'est pas fait au Canada de la façon que nous essayons de le faire. Nous négocions avec les gouvernements provinciaux et fédéral en vue d'obtenir des fonds qui nous permettraient d'engager du monde au niveau administratif pour nous

[Text]

are really lacking as native contractors or otherwise. We are talking about having a staff of people that can help us in setting up books for people who are trying to get into small businesses; we are hiring experts in timber; we need people who understand how the oil development operates. We need professional bidders; we need bonding; we need certain compensation setups giving us special considerations so we would not really need a large amount of money to be able to participate at certain levels.

• 2230

At this time we have one oil company I will not name them at this point, that has bent the rules and regulations to suit the needs that I am talking about to enable them to participate, to bid on these jobs; when they get them, they can hire their own people and hopefully come out the best. There have been three contracts carried out. They all made a profit, not a big profit, but enough so that they can be ready for the next ones that come up.

When we talk about economic development, one of the key things is housing. To be able to participate properly, our people need to be near where the action is. We need certain kinds of housing programs that we are not plugging in right now because of certain rigid rules that are laid down, both by the federal government and provincial people.

We could just give you a little example. In Alberta we have 32 different native housing programs. That is counting CMHC also. Out of the 32, I would say 27 programs are not working for native people. When we have a lack of programs to fit our need, then something has to be done about it. Again, this kind of help we need from both levels of government: to sit down with us and sort out the ones that are working, and let us concentrate our efforts there. Hopefully, going back to economic development, it helps the people to gradually move ahead. Once people start earning big money, even though they will not always make big money, they get themselves into a different level of environment, and other things fall in place. Your medical needs improve; your education improves because you have a better house for children to study and other things; their attitudes change; they stay home more because they have a place where they have a little more privacy. I am only stating some of these things; maybe you already know them, but again, there are areas which are totally ignored. Maybe we ourselves, are to blame in some respects, but certainly we need help from both sides, to solve some of these problems.

The Chairman: Just a quick follow-up question. Are the housing programs in Alberta using indigenous material, like material found in the immediate surrounding area, or are those houses built with material that is brought in from a long ways away?

Mr. Sinclair: We have a combination of programs. One that has really been fitting the need of people so far is the subsi-

[Translation]

aider où il y a un manque réel d'entrepreneurs autochtones ou autres. Nous sommes en train de parler d'avoir une personne qui peut nous aider à faire des calculs pour les gens qui essaient de partir une petite affaire; nous engageons des experts dans le bois de construction; nous avons besoin de gens qui connaissent l'exploitation de pétrole. Nous avons besoins de professionnels; nous avons besoin d'appareillage; nous avons besoin de certaines compensations nous donnant droit à des considérations spéciales de sorte que nous n'aurions pas besoin d'un gros montant d'argent pour participer à certains niveaux.

Nous avons en ce moment une compagnie pétrolière qui a modifié les règles et les règlements pour répondre aux besoins dont je parle, pour leur permettre de participer, pour demander des emplois; lorsqu'ils les ont, ils peuvent engager leur monde et obtenir du succès. Trois contrats ont été remplis. Ils ont tous été rentables, pas énormément, mais assez pour qu'ils soient prêts pour ceux à venir.

En parlant du développement économique, une des choses importantes est le logement. Pour être en mesure de participer adéquatement, nos gens doivent demeurer près de l'endroit où se passe l'action. Nous avons besoin de certaines sortes de programmes de logement qui ne sont pas encore en œuvre à cause de certaines règles rigides imposées par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

Nous pourrions simplement vous donner un petit exemple. Nous avons, en Alberta, 32 programmes de logement qui s'adressent aux autochtones. Cela comprend le CMHC également. Sur des 32, je dirais qu'il y en a 27 qui ne s'occupent pas des autochtones. Lorsque nous éprouvons un manque de programmes pour répondre à nos besoins, il faut faire quelque chose pour y remédier. Encore une fois, nous avons besoin de l'aide des deux niveaux gouvernementaux: pour s'asseoir avec nous et trier ceux qui marchent et nous laisser concentrer nos efforts à cet endroit. Si l'on retourne au développement économique, il aide les gens à progresser. Lorsque les gens commencent à faire de gros salaires, même s'ils ne feront pas toujours ces salaires, ils entrent dans un niveau d'environnement différent et d'autres choses tombent à leur place. Vos besoins médicaux évoluent; votre éducation s'améliore parce que vous avez une maison mieux adaptée aux études des enfants et autres choses; leurs attitudes changent; ils restent plus à la maison parce qu'ils ont un endroit où ils ont un peu plus d'intimité. Je cite simplement certains points; peut-être les connaissez-vous déjà, mais il existe des secteurs qui sont totalement ignorés. Peut-être sommes-nous à blâmer sur certains points, mais nous avons certainement besoin de l'aide des deux niveaux gouvernementaux pour résoudre une partie de ces problèmes.

Le président: Juste une question complémentaire rapide. Les programmes de logement de l'Alberta utilisent-ils des matériaux indigènes, comme ceux qu'on trouve dans le milieu environnant, ou construisent-ils des maisons à partir de matériaux qu'ils font venir de loin?

M. Sinclair: Nous avons une combinaison de programmes. Celui qui a réellement répondu aux besoins de la population

[Texte]

dized housing that has been carried out in certain areas, in which they use logs. They are logged by them, peeled by them and they carry out most of the work with the assistance of some professional people who know how to put log houses together at a very professional level. We had some native people take some special training who are going to be involved in their own housing right in Grande Cache. The important part of these particular housing programs is that by the time they are through with their housing, they owe very little toward that house, because it is a program in which sweat equity is accepted. Also there are programmes such as Alberta Opportunity Co. where you can get paid while you take training, on a limited basis, mind you. Some funds are allowed while a person is learning to build a house, so he is also able to feed his family.

• 2235

We have other programs in housing, in which all materials are brought in from outside. We are taking a hard look at some areas, like Wabasca where they have a sawmill that can produce up to ten million feet a year. By producing some pre-cut materials they could serve a lot of native communities. That material otherwise would be coming from Edmonton; it may have started off in the rough as a native raw product, but ends up back in their hands through a number of people, while the profits go to others, rather than people that manufactured them to start with. We need a lot of expertise in that area to carry out our housing programs.

Ms. Stanley-Venne: Well, I would just like to say that we are in full support of the economic development proposals of Mr. Sinclair, and the Indian Association. We must realize that it is not simply economic development, but a whole development process of learning, of management, and of adaptation. Important, from a government point of view, I believe, is that they must listen to the people, because if you do not listen to the people you are going to fail, and that is what the history has been; failure because they forgot or neglected to consult with the people who were going to supposedly benefit from these programs. I think if there is any message to be taken back to Parliament, it is that if the people are not involved in the decision-making, and that, of course, relates to the presentations being made all the time by native groups and native representatives, you are looking at failure. I would urge this to be done.

The Chairman: I could illustrate the record. One of my early experiences was on the Navajo Reservation. I flew in and got in the car, and drove to a place called Toyah; it is an Indian boarding school. I arrived, and two thirds of it was boarded up. The houses were boarded up and the school was boarded up. In Navajo, the word Toyah means place of no water. They could not get water to keep two thirds of it open, but they built it all anyhow. They did not listen to the people.

[Traduction]

jusqu'à maintenant est le logement subventionné qui existe dans certains secteurs où on utilise du bois rond. Ils débitent le bois en bûches, enlèvent l'écorce et effectuent la plus grosse partie du travail avec l'aide de professionnels qui savent comment assembler des maisons de bois rond de façon très professionnelle. Certains autochtones qui ont suivi une formation spéciale s'impliqueront dans leur droit au logement à Grande Cache. La partie importante de ces programmes de logement particuliers est qu'une fois l'habitation terminée, les autochtones doivent très peu d'argent sur cette maison étant donné que, dans ce programme, l'égalité du travail est acceptée. Il existe également des programmes tels que Alberta Opportunity Co. dans le cadre desquels vous pouvez être payés lors de votre formation, sur une base limitée, ne vous en déplaie. Certains fonds sont alloués lorsqu'une personne apprend à construire une maison, de façon qu'elle soit en mesure de nourrir sa famille.

Nous avons d'autres programmes de logement dans le cadre desquels tous les matériaux viennent de l'extérieur. Nous jetons un regard sur certaines régions comme Wabasca qui possède une scierie qui peut produire jusqu'à dix millions de pieds par année. En produisant certains matériaux pré-coupés, ils pourraient desservir un grand nombre de communautés autochtones. Dans le cas contraire, les matériaux viendraient d'Edmonton; ces matériaux proviendraient de matières premières appartenant aux autochtones et leur reviendraient après avoir passé entre les mains de nombreuses personnes qui en auraient retiré les profits plutôt que ceux qui les ont fabriqués. Nous devons procéder à une expertise dans cette région pour exploiter nos programmes de logement.

Mme Stanley-Venne: Bien, j'aimerais simplement dire que nous appuyons pleinement les propositions relatives au développement économique de M. Sinclair et de l'association des Indiens. Nous devons comprendre qu'il ne s'agit pas seulement du développement économique, mais de tout un processus d'apprentissage, de gestion et d'adaptation. À mon avis, le gouvernement considère qu'il doit écouter le peuple, parce que si vous ne le faites pas, vous vous trompez et c'est notre histoire; ils se trompent parce qu'ils oblient ou négligent de consulter les gens qui doivent censément profiter de ces programmes. Si nous devons faire parvenir un message au Parlement c'est le suivant: si le peuple ne participe pas aux prises de décisions et cela, bien sûr, se rapporte aux présentations des groupes autochtones et de leurs représentants, c'est un échec. Je recommande fortement que cela se fasse.

Le président: Je pourrais illustrer le dossier. Une de mes premières expériences a été la Navajo Reservation. J'ai pris l'avion, puis une voiture et je me suis rendu à Toyah; c'est un pensionnat pour Indiens. Lorsque je suis arrivé, les deux tiers étaient condamnés. Les bâtiments étaient condamnés ainsi que l'école. En Navajo, Toyah signifie endroit où il n'y a pas d'eau. Ils ne pouvaient pas avoir assez d'eau pour en garder les deux tiers ouverts, mais ils ont quand même procédé à la construction. Ils n'ont pas écouté le peuple.

Gilles, do you have questions?

Gilles, avez-vous des questions?

[Text]

Mr. Marceau: Gerry will ask the questions.

The Chairman: Okay.

Mr. Swartz: Mr. Sinclair, earlier on in your statement you were indicating that you wanted to see a lot of training being conducted, but I was not sure whether you were opposing training on the job. I guess what got me confused was the example of people working on a job as trainees, when on the same job site there were relatively unskilled people who were getting paid much more to do the labouring kinds of jobs, I guess, that there were. You were indicating that you wanted to see training, but at the same time felt that the on-the-job environment that had a mixture of skilled and unskilled labour, was not a good training site. You are not opposed to on the job training per se, are you?

Mr. Sinclair: No, I am not against any kind of a training program, but training programs should be adjusted to the need of the people that we try to train. Certain on-the-job training is done in certain areas like, say, in logging. Probably some of our native people we have put through logging training already are loggers to a certain level. We need to train them in the organization of taking care of machinery, in safety—how to log without getting hurt or killed. All kinds of things can be taken in the training programs. In the bigger industry, especially where unions are involved, certain rigid rules are laid down, and our people do not fit in unless they are prepared before they are hired.

• 2240

Mr. Swartz: So it is the type and mixture of on job training that you would like to see changed to make it more in keeping with the needs of the people, and the skills the people already have?

I want to ask one other question. Are you in agreement with the thought that when training is provided it should be directed to a specific job that would exist after the training program so that when you go into training you know that such and such a job is there waiting for you, and the other people in your training program, at that time.

Mr. Sinclair: Not necessarily. That was one rigid rule that I have probably mentioned just a bit earlier that hurts a lot of our native people. There is a rule in manpower training that states that a person must have a job when he is through training. That rule has been bent to certain degrees but not bent enough to suit again the same people that are always left behind. We have certain communities that have a lot of loggers potential. They would go out and work if they were given the opportunity. Housing also holds them back. They should be able to carry out training programs ahead of time even though the economic base might not be in their locality. Once they get the training they may hear about a job at that level, maybe 200 miles away. There is a transitional program now which encourages people to move 200 miles by assuring

[Translation]

M. Marceau: Gerry posera les questions.

Le président: D'accord.

M. Swartz: M. Sinclair, vous nous avez dit tout à l'heure que vous désiriez qu'il se donne de nombreux cours de formation, mais je n'étais pas certain si vous étiez opposé à la formation en cours d'emploi. Ce qui m'a mêlé, c'est l'exemple des gens qui travaillaient comme apprentis alors que, sur le même chantier, il y avait des travailleurs relativement peu qualifiés qui recevaient des salaires supérieurs aux leurs pour effectuer les travaux manuels. Vous dites que vous voulez qu'il se fasse plus de formation, mais en même temps, vous pensez que la formation en cours d'emploi qui est une combinaison de travail spécialisé et non spécialisé n'est pas une bonne formule. Vous n'êtes pas opposé à la formation en cours d'emploi comme telle, n'est-ce pas?

M. Sinclair: Non, je ne m'oppose pas aux programmes de formation, mais ils doivent être ajustés de façon à répondre aux besoins des personnes que nous essayons de former. Dans certains domaines comme l'exploitation des bois et des forêts, il se fait une certaine formation en cours d'emploi. Il est probable que quelques-uns des autochtones dont nous avons entrepris la formation en matière d'exploitation des bois sont déjà des bûcherons jusqu'à un certain point. Nous devons leur enseigner la façon de prendre soin de la machinerie en toute sécurité et d'exploiter la forêt sans se blesser ou risquer leur vie. On peut introduire toutes sortes de sujets dans le programme de formation. Dans la grande industrie, particulièrement là où les syndicats sont concernés, on a adopté certains règlements rigides et nos autochtones ne s'y sentent pas à l'aise à moins qu'ils y soient préparés avant leur embauchage.

M. Swartz: C'est en quelque sorte la formation sur le tas que vous voudriez voir changée, afin qu'elle s'accorde d'avantage avec les besoins des autochtones et avec les capacités qu'ils possèdent déjà?

J'aimerais poser une autre question. Êtes-vous d'avis que, lorsqu'une formation est donnée, elle devrait être dirigée vers un travail donné qui serait disponible à la fin du programme de formation de sorte que, dès que vous entamez votre cours de formation, vous savez que tel ou tel poste est là qui vous attend comme il attend les autres personnes qui participent à votre programme de formation?

M. Sinclair: Pas nécessairement. C'était là un des règlements rigides dont j'ai probablement fait mention il y a un instant et qui fait beaucoup de mal à nos autochtones. Il existe une règle dans la formation de la main-d'œuvre qui stipule qu'une personne doit avoir un travail à l'issue de sa période de formation. Cette règle a été appliquée jusqu'à un certain point mais pas assez strictement pour convenir, une fois de plus, aux mêmes gens qui sont toujours mis à l'écart. Nous avons certaines communautés qui ont la possibilité de fournir un nombre élevé de bûcherons. Ces derniers se déplaceraient pour travailler si on leur en offrait l'occasion. C'est aussi une question de logement qui les retient. Ils devraient être aptes à terminer leurs programmes de formation avant la date prévue même si la base économique n'était pas située dans leur

[Texte]

them a job and a house, and they will move. These are the kinds of programs that are so important, with some follow-up on all sides of participation.

Ms. Stanley-Venne: I would like to give you an example of the sort of impossible situation you get into when you make that requirement that you have to have a job at the end of your training. In one of the areas the people were requesting training as heavy equipment operators, and manpower there said, no, we will not train them because these people will not move; but because they never trained them, it is guaranteed that they will never move. Another example, which is not directly the same, but it points out a lack of appreciation for the skills of the native person; that is in the field of fire-fighting in the province. It is claimed that we have the best forest fire-fighters here; yet none of them have been able to get into any position higher than crew boss which is the three lowest positions. We said it was all too coincidental that the lowest wages in the three lowest categories went to native people; they never got above that and yet it was perfectly obvious that the people had the experience in fire-fighting, had the capability to handle the job and to move upwards, but the training was never done and the kind of qualifications that were required on paper simply did not make sense when the fires were raging in the province. So we are now attempting to get redress for that kind of thing where the qualifications or the requirements for that job do not fit the practicalities of it. I would say that we had this year 7,000 people working on the fire lines. We are hoping now, through the kind of work we are starting, that the people in the area will now have a chance to get into the kinds of occupations that directly affect native communities, one being the forestry, and the fish and wildlife—things that directly affect their lines, and yet the percentage of people that are in those kinds of jobs is almost nil.

• 2245

Mr. Swartz: To the best of your knowledge, if a person who was not a native, who was a resident of Calgary or Edmonton went to the employment center to get training as a heavy equipment operator or for, say, a management job to manage and train for the fire fighting areas, would he face the same restriction? Would he have to have a job waiting for them when they finished before they could get on training?

Mr. Sinclair: In forestry it is not necessarily that way, but some of the training programs that have been carried out in forestry are only in labour department, the very bottom of the

[Traduction]

localité. Dès que leur formation est entamée, on peut leur parler d'affectation, peut-être à 200 milles de distance. Il y a à présent un programme de transition qui encourage les gens à se déplacer de 200 milles en leurs assurant un travail et un logement, et les gens se déplacent. Voilà le genre de programmes qui revêtent une grande importance et qui méritent quelque relance de la part de tous ceux qui y participent.

Mme Stanley-Venne: J'aimerais vous donner un exemple de la sorte de situation impossible où vous vous trouvez lorsque vous exigez qu'un travail vous soit assigné à l'issue de votre période de formation. Dans un des secteurs, les gens demandaient une formation en qualité de conducteurs de matériel lourd et le service de la main-d'œuvre de ce secteur a dit non, nous ne leur donnerons pas cette formation parce qu'ils n'accepteront pas de se déplacer; mais du fait qu'on ne leur aura jamais dispensé cette formation, il est certain qu'ils ne se déplaceront jamais. Un autre exemple, qui ne rappelle pas directement le précédent, n'en insiste pas moins sur le manque d'appréciation des aptitudes des autochtones; il s'agit de la lutte contre les incendies dans la province. On prétend que nous avons ici les meilleurs pompiers pour la lutte contre les incendies de forêts; mais aucun d'entre eux n'a pu s'élever au-dessus du poste de chef d'équipe, lequel fait partie des trois fonctions les moins importantes. Nous avons dit que c'était par pure coïncidence si les salaires les plus bas dans les trois catégories les moins élevées étaient attribués aux autochtones; ils n'ont jamais pu dépasser cette barrière et il n'en demeurait pas moins évident que nos gens avaient accumulé de l'expérience dans la lutte contre les incendies et réuni les aptitudes nécessaires pour remplir le poste et aller de l'avant, mais la formation n'a jamais été dispensée et le genre de qualifications exigées sur papier n'avait tout simplement aucun sens lorsque les incendies faisaient rage dans la province. Nous essayons donc à présent de mettre fin à une telle situation où les qualifications relatives aux exigences de ce poste ne répondent pas à son caractère pratique. J'irais jusqu'à dire que 7 000 personnes ont travaillé cette année sur les tranchées. Nous espérons maintenant, compte tenu du genre de travail que nous préconisons, que les gens de la région vont avoir quelque chance de vaquer à des occupations qui influent directement sur les communautés autochtones, soit entre autres l'exploitation forestière, la chasse et la pêche, activités qui touchent directement leur existence bien que le pourcentage des gens mêlés à ce genre de travaux soit presque nul.

M. Swartz: Autant que je sache, si une personne qui n'est pas un autochtone résidant à Calgary ou à Edmonton, se rendait au centre de main-d'œuvre pour acquérir une formation en tant que conducteur de matériel lourd, ou, disons, pour un poste de gestion, en vue de diriger et de former du personnel pour les régions de lutte contre les incendies, est-ce que cette personne-là se heurterait à la même restriction? Devrait-elle avoir un poste qui lui soit destiné et qu'elle occuperait avant même d'avoir entamé sa formation?

M. Sinclair: Dans l'exploitation forestière, cela ne se passe pas nécessairement de cette façon mais certains des programmes de formation qui ont été dispensés en foresterie ne consti-

[Text]

ladder, as she mentioned. We need the other technical training like they have in Hinton Tech School, the top tech school in western Canada. We need more involvement there, not little weekly sessions; we need six month programs like the other segments of society enjoy. We know there are certain restrictions of educational level but we also know that when there is a fire crisis like there was this summer, 99 per cent of the people used on fire lines are native people; yet they are on the bottom of the ladder when it comes to salary levels, even though they do carry out the responsibility that is handed to them on a very limited basis.

The Chairman: I would like to thank you for the time you have spent with us tonight. I hope our report reflects, perhaps not all, but at least some of your concerns. I am sure you will let us know if it does or does not.

Just before closing the meeting I would like to make mention of the fact that this is the last of three weeks of continuous hearings. We as members of Parliament have been well served by members of the House of Commons staff. They have been numerous and they have put in tremendous numbers of hours under very trying circumstances on occasion. I think the public record should show that the members of Parliament associated with this task force appreciate that. Also I would like to make mention of our technicians who are from the private sector, because they have also performed. They set this room up in less than 40 minutes today and that is some achievement and should be acknowledged.

M. Marceau: Je voudrais moi aussi dire à quel point j'ai apprécié le travail des membres du personnel de la Chambre des communes, des techniciens, des traducteurs.

Je pense que nous avons eu l'occasion de vivre, ici en Alberta et dans d'autres provinces de l'Ouest, une expérience fort intéressante et fort concluante. J'ai pu le faire dans ma langue maternelle et je dois dire que, pour moi, c'est peut-être la partie la plus intéressante de mon voyage. Je me suis aperçu qu'à travers le Canada, il était possible de se faire respecter comme francophone. La mentalité des gens de l'Ouest, je l'ai mieux comprise. Je peux leur dire que j'ai énormément apprécié cette expérience que j'ai vécue, tant avec les Indiens que les Albertains, que les Métis, que les Indiens sans statut. Qu'on les appelle comme on voudra, ce sont tous des Canadiens. Comme francophone, j'ai reçu une hospitalité que j'apprécie énormément. Je voudrais en remercier les gens ici, la population, et également celui qui a présidé, mon ami monsieur Hawkes, qui a fait les choses d'une façon vraiment remarquable. Ce fut agréable de travailler avec lui, avec les autres membres du Comité, avec les conseillers et toutes les personnes qui sont à cette table ainsi qu'avec le personnel de la Chambre des communes et les techniciens.

[Translation]

tuent, au service de la main-d'œuvre, que la dernière marche de l'échelle, comme elle l'a déjà mentionné. Nous avons besoin de l'autre formation technique comme celle dispensée par Hinton Tech School, l'école technique la plus avancée de l'Ouest canadien. Nous avons besoin d'une plus grande participation là-bas, et non d'une petite session hebdomadaire; nous avons besoin de programmes semestriels comme ceux dont bénéficient d'autres secteurs de la société. Nous savons qu'il y a certaines restrictions touchant le niveau éducationnel mais nous savons aussi que, lorsqu'un incendie fait rage comme cela a été le cas cet été, 99 pour cent des gens employés sur les tranchées sont des autochtones; cela ne les empêche pas d'être tout au bas de l'échelle lorsqu'il s'agit des niveaux de salaires, même si en fait ils assument une responsabilité qui ne leur est assignée que sur une base très limitée.

Le président: J'aimerais vous remercier pour le temps que vous nous avez consacré ce soir. J'espère que notre rapport fera état de vos préoccupations, peut-être pas de toutes mais au moins de certaines d'entre elles. Je suis sûr que vous nous ferez part de vos remarques à ce sujet.

Avant de mettre fin à la réunion, j'aimerais mentionner le fait qu'il s'agit de la dernière des trois semaines consacrées à des audiences continues. En tant que députés, nous avons été bien servis par les membres du personnel de la Chambre des Communes. Ils ont été assez nombreux et ils ont consacré à leur travail un nombre d'heures impressionnant, parfois dans des conditions très éprouvantes. Je pense que le compte rendu des audiences publiques doit signaler que les députés, de concert avec le groupe de travail, ont fortement apprécié cette collaboration du personnel. J'aimerais également faire état du travail de nos techniciens qui, venus du secteur privé, ont été à la hauteur de leur tâche. Ils ont procédé aujourd'hui à l'installation de cette salle en moins de 40 minutes, et c'est là une des réalisations qu'il convient de souligner.

Mr. Marceau: I would also like to say how much I appreciated the work done by members of the House of Commons staff, by the technicians and translators.

I think we had the opportunity, here in Alberta and in other western provinces, to live a very interesting and conclusive experience. I made it using my mother language and I shall say that, as far as I'm concerned, it is perhaps the most interesting part of my trip. I realised that, throughout Canada, it was possible to make oneself respected as a French-speaking person. I have better understood the western mentality. I can say to them that I have greatly appreciated my experience when I lived with Indians and Albertans, with Métis and non-registered Indians. Call them as you want: all of them are Canadians. As a French-speaking person, I appreciate enormously the hospitality I have received. I would like to thank people, right here, the population and also the chairman, my friend Mr. Hawkes whose work in this field was really outstanding. It was pleasant to work with him, with the other members of the committee, with the counsellors and everybody seated around this table along with the House of Commons staff and with the technicians.

[Texte]

• 2250

The Chairman: Thank you, Mr. Marceau. We hope you make many trips in the future, and that I get the opportunity to visit in Quebec also.

Mr. Marceau: Next time it is for you in Quebec.

The Chairman: Okay. I think our last witness would like to make another comment.

Mr. Sinclair: I just want to ask one question.

Is there any way, if I spoke Cree, it could be translated in the same manner as it is in French?

The Chairman: I made the offer in northern Saskatchewan and in Manitoba in the following fashion: if there is anybody who wishes to testify in Cree or any other Indian dialect, please let us know as quickly as possible, and we will try to find a translator. That is what we said.

Could I have a formal motion to append the brief of the Association of Alberta Engineers; to table as an exhibit of committee evidence the documents presented by the following groups: the Indian Association of Alberta, the Alberta, Research Council, the Alberta Association of Social Workers, and the Metis Association of Alberta.

Mr. Marceau: Mr. Hawkes, I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: I hereby declare the meeting adjourned.

[Traduction]

Le président: Merci M. Marceau. Nous espérons que vous ferez de nombreux autres voyages à l'avenir et que j'aurais l'occasion, moi aussi, de visiter le Québec.

M. Marceau: La prochaine fois, ce sera à votre tour de vous rendre au Québec.

Le président: C'est bon. Je pense que notre dernier témoin aimerait faire un autre commentaire.

M. Sinclair: Je voudrais poser une seule question.

Est-il possible, si je parlais le langage Cree, que mes paroles soient traduites de la même façon qu'on a traduit le français?

Le président: J'ai fait la proposition, dans le nord de la Saskatchewan et au Manitoba, de la manière suivante: Si quelqu'un veut témoigner en langage Cree ou en tout autre dialecte indien, nous le prions de nous le faire savoir le plus tôt possible et nous nous efforcerons de trouver un interprète. Voilà ce que j'ai dit.

Pourrais-je obtenir votre accord pour l'adoption d'une motion réglementaire en vue d'annexer l'exposé de l'association des ingénieurs de l'Alberta? En vue de déposer sur le bureau de la Chambre, en tant que pièces justificatives des témoignages faits devant le comité, les documents présentés par les groupes suivants: l'association des Indiens de l'Alberta, le conseil des recherches de l'Alberta, l'association des travailleurs sociaux de l'Alberta, et l'association des Métis de l'Alberta?

M. Marceau: M. Hawkes, je suis d'accord.

Motion acceptée.

Le président: Je déclare par la présente l'ajournement de la réunion.

APPENDIX "EMPLA-3"

THE ASSOCIATION OF PROFESSIONAL
ENGINEERS, GEOLOGISTS AND GEOPHYSICISTS
OF ALBERTA

SUBMISSION TO
THE GOVERNMENT OF CANADA'S
TASK FORCE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80'S

OCTOBER 1980

APPENDICE «EMPLA-3»

ASSOCIATION OF PROFESSIONAL
ENGINEERS, GEOLOGISTS AND GEOPHYSICISTS
OF ALBERTA

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
GROUPE DE TRAVAIL
DU GOUVERNEMENT DU CANADA SUR
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

OCTOBRE 1980

TABLE OF CONTENTS

- SECTION I —Summary and Recommendations
- SECTION II —APEGGA
- SECTION III—The Supply/Demand of Engineers, Geologists and Geophysicists
- “P.E.G.G.’ing the future”
 - Notes of an address given to the district meeting of APEGGA on Tuesday, Sept. 9, 1980 by John R. McDougall, P. Eng., President

TABLE DES MATIÈRES

- PARTIE 1 Résumé et recommandations
- PARTIE 2 APEGGA
- PARTIE 3 Ingénieurs, géologues et géophysiciens/offre et demande
- Les ingénieurs, les géologues et les géophysiciens face à l’avenir
 - Texte d’une allocution prononcée lors de la réunion de district de l’APEGGA le mardi 9 septembre 1980 par John R. McDougall, Ing. P, président

SECTION I—SUMMARY AND RECOMMENDATIONS

APEGGA is of the firm opinion that a serious shortage of engineers, geologists and geophysicists is developing in Alberta and that the seriousness of this shortage will increase through at least the 1980's.

It is becoming increasingly difficult for employers to fill this shortage from other provinces. Immigration from outside Canada, with the possible exception of England, is not seen as a continuing source for several reasons not the least of which is the fact that these people are also in high demand in their own countries.

APEGGA feels that the most promising source of additional supply is to expand the capacity of training and educational institutions in Canada and particularly in Alberta where the demand is now the strongest.

Engineering faculties in Alberta are presently overextended and so, each year, literally hundreds of qualified applicants are being refused admission to these faculties.

Education is a provincial responsibility and the APEGGA has urged, and is urging, the universities and the provincial government to take the necessary steps to resolve these problems.

The faculty and facilities *could* be in place by the Fall of 1981 to accommodate a significant increase in the number of first-year students in the relevant faculties. The example of the late fourties lends credence to this assertion.

The long time-span required for training engineers, geologists and geophysicists (four years of university and two years of experience) makes immediate action imperative if an additional supply of these professionals is going to have any effect in the 1980's.

Turning to topics more specifically within the sphere of the Federal Government, APEGGA urges the Task Force to recommend that the Federal Government:

- (a) accelerate its highly qualified manpower studies, research, modelling and data gathering;
- (b) annually publish the results of the efforts referred to in (a) in a form which will show provincial break-outs;
- (c) provide funding, in co-operation with business, industry and provincial governments, for paid educational leave for highly qualified manpower;
- (d) stimulate increased on-the-job training, by business and industry, of highly qualified manpower so that these people can keep their expert knowledge up-to-date;
- (e) monitor, on a continuing basis, the nature and application of immigration regulations particularly as they are applied to engineers, geologists and geophysicists.

PARTIE I—RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

L'APEGGA croit fermement que l'Alberta connaîtra incessamment une pénurie grave d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens et que cette situation ira en s'aggravant tout au cours des années 80 et même au-delà.

Il devient de plus en plus difficile pour les employeurs de répondre à leurs besoins en recrutant cette main-d'œuvre dans les autres provinces. Le fait de faire appel à des diplômés de l'étranger n'est plus considéré comme une solution possible, sauf peut-être dans le cas de l'Angleterre, notamment parce qu'il existe également une forte demande pour ces spécialistes dans les autres pays.

L'APEGGA croit que la solution optimale à ce problème consisterait à accroître les capacités des centres de formation et des maisons d'enseignement au Canada, et plus particulièrement en Alberta où la demande est maintenant la plus forte.

En Alberta, les facultés de génie sont présentement surchargées, de sorte qu'il faut chaque année littéralement rejeter des centaines de demandes d'admission présentées par des candidats qualifiés.

Comme l'enseignement est un domaine de compétence provinciale, l'APEGGA continue d'inciter les universités ainsi que le gouvernement provincial à prendre les mesures qui s'imposent pour résoudre les problèmes actuels.

Les facultés et les installations requises pourraient être mises en place et être opérationnelles dès l'automne 1981, ce qui permettrait d'y admettre un plus grand nombre d'étudiants. L'expérience acquise à la fin des années 40 soutient d'ailleurs cette proposition.

Vu le long délai qu'il faut prévoir pour former des ingénieurs, des géologues et des géophysiciens (quatre années d'études universitaires et deux années d'expérience pratique), il est impérieux que des mesures soient prises sans tarder si l'on veut éviter que la pénurie de ces spécialistes n'atteigne des proportions gargantuesques au cours des années 80.

En ce qui concerne plus particulièrement la sphère de compétence du gouvernement fédéral, l'APEGGA incite le groupe de travail à recommander au gouvernement:

- a) d'accélérer les études, les recherches, la préparation de modèles et la compilation de données sur la main-d'œuvre hautement qualifiée;
- b) de publier annuellement les résultats qu'auront donnés les efforts déployés en conformité du paragraphe a), en fonction des développements qu'ils auront permis dans les provinces;
- c) de collaborer avec les secteurs commerciaux et industriels ainsi qu'avec les gouvernements provinciaux pour offrir des congés d'étude payés aux travailleurs hautement qualifiés;
- d) d'encourager les secteurs industriels et commerciaux à offrir à la main-d'œuvre hautement qualifiée une formation en cours d'emploi, de sorte que ces spécialistes puissent se tenir au fait des derniers développements survenus dans leur sphère d'activité;
- e) de surveiller continuellement la nature des règlements sur l'immigration et leur mise en application, particulièrement en ce qui concerne les ingénieurs, les géologues et les géophysiciens.

APEGGA has taken the position that immigration is not necessarily undesirable but should be such that in the case of temporary workers, Canadians capture the key skill areas either directly or through requirements for transfer of technological skills to Canadians as a condition on the work permit.

L'APEGGA est d'avis que l'immigration peut être une solution opportune au problème, mais que les règlements en la matière devraient prévoir, en ce qui concerne les travailleurs occasionnels, que les Canadiens acquerront des compétences du fait de leur présence, soit directement soit par le biais d'exigences relatives à des transferts de connaissances techniques, dont l'acceptation constituerait une condition préalable à la délivrance de tout permis de travail.

SECTION II—APEGGA

The Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA) is the body established by Provincial statute to administer the laws governing the practice of engineering, geology and geophysics in Alberta. The statute is in the form of the Engineering and Related Professions Act of Alberta.

The Association was originally established as "The Association of Professional Engineers of Alberta" by legislation in 1920. The legislation was amended in 1960 to provide for the three separate professional categories of engineer, geologist and geophysicist and in 1970 to change the name of the organization to recognize the three categories.

The prime responsibility of APEGGA is the protection of the public and to this end the following objectives are held paramount:

- * to guarantee that those who practice the profession meet minimum standards of qualifications and that all so qualified may be members of the profession.
- * to ensure that only those so qualified may practice or offer to practice professional engineering, geology or geophysics.
- * to ensure that the practice of the profession by members meet high standards of competence and professional conduct.
- * to promote professional excellence.
- * to ensure a continuing supply of professionals adequate to meet the public need.
- * to coordinate professional activities with those in other provinces in Canada and elsewhere.
- * to provide advice on public issues where the profession has particular knowledge, expertise or concern.

Activities related to these objectives are carried out under the direction of a Council with the assistance of a number of Boards, Committees, six Branches, and staff. The Council consists of 16 elected members of which the President, the immediate Past President, and the two Vice Presidents make up the Executive Committee.

Since its formation in 1920, the Association has grown from some 100 members and licensees to 14,200; and in addition now includes some 2,000 members-in-training and some 2,500 student members in the University of Calgary and the University of Alberta.

PARTIE II—APEGGA

L'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA) est un organisme constitué aux termes d'une loi provinciale en vue d'appliquer les lois régissant la pratique des sciences du génie, de la géologie et de la géophysique en Alberta. La loi habilitante est la loi albertaine dite *Engineering and Related Professions Act*.

Constituée en 1920, l'Association s'appelait initialement *L'Association of Professional Engineers of Alberta*. La loi fut modifiée en 1960 afin d'englober à la fois les ingénieurs, les géologues et les géophysiciens puis, en 1970, elle fut rebaptisée de manière à tenir compte de ce changement.

L'APEGGA a essentiellement pour objet de veiller à la protection du public et, à cette fin, l'Association poursuit les objectifs fondamentaux suivants:

- * s'assurer que les praticiens satisfont aux normes de compétence imposées, de manière à être agréés;
- * s'assurer que seuls les diplômés qualifiés sont autorisés à pratiquer en qualité d'ingénieur, de géologue ou de géophysicien;
- * veiller à ce que les membres de la profession respectent des normes élevées de compétence et de professionnalisme;
- * promouvoir des objectifs d'excellence;
- * s'assurer que le nombre de diplômés permettra de répondre aux besoins du public;
- * coordonner les activités de ces professionnels et celles de leurs homologues des autres provinces du Canada et de l'étranger;
- * offrir des conseils sur les questions d'intérêt public à l'égard desquelles les membres de la profession ont des connaissances ou une expérience pertinente ou éprouvent certaines craintes.

Tous les travaux entrepris dans le but de réaliser ces objectifs sont menés sous la direction d'un conseil assisté de divers comités et commissions, de six divisions et d'un certain nombre d'employés. Le conseil se compose de 16 membres élus et son exécutif est formé du président et de son prédécesseur immédiat, ainsi que de deux vice-présidents.

Depuis sa création en 1920, l'Association a vu le nombre de ses membres et diplômés passer d'une centaine à 14,200; sa liste de membres comprend en outre quelque 2,000 stagiaires et environ 2,500 étudiants de l'Université de Calgary et de l'Université de l'Alberta.

The Current Council is composed of:

Executive Committee:

President J.R. McDougall, P. Eng.
 Past President R.O. Lindseth, P. Geoph.
 First Vice President G.R. Gray, P. Eng.
 Second Vice President W.L. Fraser, P. Eng.

Councillors:

Term Expires Annual Meeting 1981: D.I. Andrews, P. Eng.;
 D.G. Bellow, P. Eng; W. Blair, P. Geoph.; D. Hall, P. Eng.

Term Expires Annual Meeting 1982:

G. Adam, P. Eng.; D.V. Currie, P. Geol.; J.E. Czaja, P. Eng.;
 H.A.R. de Paiva, P. Eng.

Term Expires Annual Meeting 1983:

D.A. Carswell, P. Geoph.; K.D. Gissing, P. Eng; G.G.L.
 Henderson, P. Geol.; R.H. Savage, P. Eng.

SECTION III—The Supply/Demand of Engineers, Geologists and Geophysicists

APEGGA has a continuing responsibility to ensure, to the extent of its ability, that industry needs for engineering, geological and geophysical services are met. In addition, it is the Association's responsibility to ensure that these services are of as high a quality as is reasonably possible.

As engineering is a key element in the successful industrial development of any area, it is vital that an adequate supply of high quality services from this group be available to expanding economies. APEGGA has consistently taken this responsibility seriously.

In 1974, in a brief to the Government of Alberta, the following statements appear.

"Even now the demand for professional engineers exceeds the supply. The demand will be emphasized even further when additional major energy-related developments already in preliminary planning stages begin to materialize.

"The profession, industry and the government must co-operate in the development of programs which will acquaint Alberta's young people, and their parents, with the opportunities available to them through an engineering career.

"Alberta's universities now provide excellent educational programs for engineering students but the numbers taking advantage of them are too small to supply the demands that will be forthcoming." (APEGGA Brief to Government 1974, p.6)

These issues and similar concerns are raised also in a 1975 brief submitted to the Government of Alberta.

Le conseil actuel est ainsi composé:

Comité exécutif

Président J.R. McDougall, P. Eng.
 Ex-président R.O. Lindseth, P. Geoph.
 Vice-président G.R. Gray, P. Eng.
 Vice-président adjoint W.L. Fraser, P. Eng.

Conseillers:

Conseillers dont le mandat échoira lors de l'assemblée annuelle de 1981:

D.I. Andrews, P. Eng.; D.G. Bellow, P. Eng.; W. Blair, P. Geoph.; D. Hall, P. Eng.

Conseillers dont le mandat échoira lors de l'assemblée annuelle de 1982:

G. Adam, P. Eng.; D.V. Currie, P. Geol.; J.E. Czaja, P. Eng.;
 H.A.R. de Paiva, P. Eng.;

Conseillers dont le mandat échoira lors de l'assemblée annuelle de 1983:

D.A. Carswell, P. Geoph.; K.D. Gissing, P. Eng.; G.G.L.
 Henderson, P. Geol.; R.H. Savage, P. Eng.

PARTIE III—Ingénieurs, géologues et géophysiciens: offre et demande

L'APEGGA doit constamment veiller à faire en sorte, que soient comblés, dans la mesure du possible, les besoins de l'industrie en ingénieurs, en géologues et en géophysiciens. Il incombe en outre à l'Association de veiller à ce que ces services soient de la plus haute qualité possible.

Les sciences du génie étant un élément indispensable à toute expansion industrielle, il est essentiel que les dirigeants de toute économie en expansion aient accès aux services d'un nombre suffisant d'ingénieurs hautement qualifiés. L'APEGGA a toujours pris à cœur d'assumer cette responsabilité.

Un mémoire présenté au gouvernement de l'Alberta en 1974, affirmait notamment:

«A l'heure actuelle, en ce qui concerne les ingénieurs, est déjà supérieure à l'offre. Cette demande s'accroîtra d'ailleurs lorsque seront mis en œuvre les grands projets d'exploitation énergétique qui sont en voie d'être planifiés.

Les membres de la profession, l'industrie et le gouvernement doivent collaborer afin d'élaborer des programmes qui permettront de renseigner les jeunes de l'Alberta, ainsi que leurs parents, sur les débouchés auxquels leur donnerait accès une carrière en génie.

Les universités de l'Alberta offrent à l'heure actuelle d'excellents programmes aux étudiants en génie, mais trop peu d'étudiants y sont inscrits pour que la demande future puisse être satisfaite.» (Mémoire soumis par l'APEGGA au gouvernement, 1974, p. 6).

Ces questions ont été reprises et d'autres inquiétudes ont été exprimées dans un mémoire présenté en 1975 au gouvernement de l'Alberta.

"ENGINEERING MANPOWER SUPPLY/DEMAND

A seminar on Engineering Manpower Supply and Demand was organized by APEGGA last March. It was attended by representatives of industry, government, universities and the profession.

Although there was much discussion and considerable difference of opinion on ways and means of developing an adequate system of forecasting demand on a continuing basis, there was full agreement that if the various industrial developments that are now being planned or proposed actually proceed, there will be a very serious shortage of Engineers and other technical personnel in Alberta for the next several years.

The quickest way to overcome a shortage is to encourage a large influx from other areas. The records of APEGGA show that since the beginning of the current year the number of applications for registration has averaged approximately 200 per month. This is a very marked increase over a year ago when the average for the same period was approximately 135. Most of the applications are from Engineers moving in from other provinces and other countries.

The membership of APEGGA has been growing steadily at 7% to 8% for a number of years. Growth has been the highest in Canada except for some of the very small organizations. It is anticipated that the growth rate this year will approach 10%.

The Universities in Alberta, and elsewhere for that matter, have been experiencing a decline in engineering enrollment for several years. This trend was reversed two years ago and enrollment in engineering programs is now on the increase.

It requires some six years, four years of university and an average of two years of subsequent experience, to qualify an individual as a professional engineer. Consequently, even if enrollment in engineering courses continues to increase over the next few years, a shortage of trained engineers will continue.

The only acceptable long-term approach to meeting the anticipated demand for engineers is to provide the necessary training for Alberta young people. If this is not done, the opportunities for rewarding careers in Alberta's industrial development will go to others.

Provision for Alberta young people to take maximum advantage of the Province's industrial development requires:

- A. Continuing heavy enrollment in engineering programs in Alberta Universities. This demands an awareness by high school graduates in Alberta of the excellent career opportunities available in industry and of the avenue that an engineering training provides to realization of such a career.
- B. Adequate university plant and staff to continue to provide high calibre engineering education for increasing numbers of students.

INGÉNIEURS: OFFRE ET DEMANDE

En mars dernier, l'APEGGA a organisé un colloque sur la situation de l'offre et de la demande en ce qui concerne les ingénieurs. Des représentants du secteur industriel, du gouvernement et des universités, ainsi que les membres de la profession, y ont assisté.

Même si au cours des nombreux débats, des opinions divergentes ont été exprimées quant aux moyens d'élaborer un système à qui permettrait de prévoir la demande sur une base continue, tous les participants ont convenu que si les divers projets industriels qui étaient projetés ou en voie d'être planifiés étaient effectivement mis en œuvre, il y aurait une pénurie grave d'ingénieurs et d'employés techniques en Alberta au cours des prochaines années.

La façon la plus rapide de remédier à cette situation consisterait à attirer en Alberta de nombreux spécialistes de l'extérieur. Les dossiers de l'APEGGA indiquent que depuis le début de l'année en cours, quelque 200 demandes d'adhésion sont présentées chaque mois, ce qui représente une augmentation substantielle par rapport à l'année dernière où la moyenne, pour la même période, se situait à environ 135. La plupart des demandes émanent d'ingénieurs d'autres provinces et de pays étrangers.

Depuis des années, le nombre de membres de l'APEGGA augmente annuellement de 7 à 8%. Exception faite de certains groupes fort restreints, il s'agit là du taux de croissance le plus élevé au Canada. On prévoit d'ailleurs qu'il se situera cette année à près de 10%.

Pendant plusieurs années, les universités de l'Alberta et d'ailleurs ont connu une baisse du nombre d'inscriptions dans les facultés de génie. Cette tendance a toutefois été inversée il y a deux ans et les inscriptions sont maintenant de plus en plus nombreuses.

Quiconque aspire à devenir un ingénieur compétent doit consacrer environ six ans, c'est-à-dire quatre années d'études universitaires et environ deux années d'expérience connexe, pour atteindre son objectif. Par conséquent, même si le nombre d'inscriptions dans les facultés de génie continue d'être croître au cours des prochaines années, il subsistera néanmoins une pénurie d'ingénieurs qualifiés.

A long terme, la seule solution acceptable qui permettrait de répondre à la demande prévue en ingénieurs consisterait à offrir aux jeunes Albertains les services de formation nécessaires, à défaut de quoi les possibilités de s'assurer une carrière enviable en Alberta, en raison du développement industriel de la province, iront à d'autres.

Il faudra que deux conditions soient respectées pour que les jeunes Albertains puissent profiter au maximum de l'expansion industrielle de la province:

- A. Il devra y avoir maintien du nombre élevé d'inscriptions aux facultés de génie dans les universités de l'Alberta. Il faudra donc que les jeunes diplômés des écoles secondaires de l'Alberta prennent conscience des excellentes perspectives de carrière que leur offre l'expansion industrielle de la province et du fait qu'un moyen de saisir cette occasion consiste à s'orienter vers le génie.
- B. Il faudra que les universités disposent des installations et du personnel nécessaires pour continuer à offrir des services d'enseignement de haute qualité au nombre croissant d'étudiants inscrits dans les facultés de génie.

APEGGA has engaged in Career Counselling in the high schools for many years. It intends to extend its efforts in that direction this year with emphasis to be placed on providing information at the junior high school level.

The Faculties of Engineering at the Universities of Alberta and Calgary require immediate special consideration if they are to make the necessary arrangements to accommodate increasing numbers of engineering students without a deterioration in academic quality. The only alternative would be the establishment of quotas on the number of students allowed to register in Engineering. In fact, the Engineering Faculty Council at the University of Alberta has already voted in favor of such a step, if it appears to be necessary in order to preserve the quality of engineering education by keeping enrollments at a level consistent with available teaching staff and classroom space.

The quality of engineering training must be maintained but, in the opinion of APEGGA, the establishment of quotas would be most unfortunate from the point of view of the Alberta young people interested in and capable of taking full advantage of the careers that will become available with Alberta's growing industrialization.

APEGGA has established a committee on Technical Manpower, composed of leaders in various segments of Alberta industry, with the immediate objective of providing realistic statistics on the requirements for Engineers in Alberta during the next ten years. The President of the Association and the Committee on Technical Manpower have been working with government authorities to identify the probable key areas of industrial growth and on that basis to attempt to forecast the requirements for engineering expertise.

Although some recent reports have been published which predict a surplus of Engineers in the next few years, APEGGA considers it is a distinct possibility that Alberta's plans for a program of major industrialization may founder because engineering personnel required for the implementation of the program are not available.

One of the considerations not fully taken into account in many of the reports prepared with respect to engineering manpower needs is the recognition of the very serious energy shortages looming on the horizon for the world in the next few years. Alberta, to a far greater extent than most areas in the world, may stand a chance of avoiding the worst effects of such a shortage but *only* if alternative sources of energy are developed quickly. This demands the development of new technologies and this in turn will depend on the availability of highly qualified Engineers.

It is likely that the development of realistic forecasting of supply and demand for Engineers, Geologists and Geophysicists, and related technical personnel, will become a continuing activity of APEGGA. The initial phase of this program, assessing demand for Engineers in the next decade, will be completed within the next two or three weeks and reports provided for the Ministers of Advanced Education and Manpower, and Business Development and Tourism. (APEGGA Brief to Government, 1975, pp. 4-7.)

L'APEGGA offre depuis de nombreuses années des services d'orientation professionnelle dans les écoles secondaires. L'Association se propose d'étendre sa sphère d'activité cette année en offrant des services d'information aux élèves des premiers niveaux du secondaire.

Il convient par ailleurs de porter sans tarder une attention particulière aux facultés de génie de l'Université de l'Alberta et de l'Université de Calgary pour que celles-ci puissent prendre les dispositions voulues pour accueillir un nombre croissant d'étudiants en génie, sans que la qualité de l'enseignement n'en souffre. À cette fin, la seule solution consisterait à imposer des limites quant au nombre d'étudiants pouvant être admis aux facultés. En fait, le *Engineering Faculty Council* de l'Université de l'Alberta s'est déjà prononcé en faveur de l'adoption d'une telle mesure si elle semble devoir permettre de maintenir le nombre d'inscriptions à un niveau conforme aux disponibilités en enseignants et en locaux, dans le but d'éviter que ne se détériore la qualité de l'enseignement offert.

Même s'il faut maintenir la qualité des services de formation, l'APEGGA estime que l'imposition de contingents serait fort préjudiciable aux jeunes Albertains qui ont les aptitudes voulues pour se tailler une carrière en Alberta en raison de l'industrialisation croissante de la province.

L'APEGGA a donc créé un Comité d'étude de la main-d'œuvre technique, lequel est composé de dirigeants de divers secteurs industriels de l'Alberta, dans le but de fournir des statistiques réalistes sur les besoins en ingénieurs, auxquels l'Alberta devra répondre au cours des dix prochaines années. Le président de l'Association ainsi que les membres du Comité d'étude de la main-d'œuvre technique ont travaillé en collaboration avec les autorités gouvernementales dans le but de définir les secteurs clés qui connaîtront vraisemblablement une croissance industrielle et, à la lumière de ces renseignements, de prévoir les besoins futurs en ingénieurs.

Même si certains rapports publiés récemment prédisent un excédent d'ingénieurs au cours des prochaines années, l'APEGGA est d'avis qu'il est fort possible que les projets que nourrit l'Alberta en vue de mettre en œuvre un important programme d'industrialisation avortent en raison d'une pénurie d'ingénieurs.

L'un des éléments dont il n'a pas été pleinement tenu compte dans bon nombre des rapports préparés relativement aux besoins en ingénieurs concerne le fait qu'une crise de l'énergie des plus graves pourrait éclater à l'échelle mondiale d'ici quelques années. L'Alberta serait alors l'une des régions les plus privilégiées du monde entier, en ce sens qu'elle pourrait vraisemblablement éviter les effets les plus préjudiciables d'une telle pénurie, mais dans la mesure *seulement* où d'autres sources d'énergie auront été exploitées. Or, pour atteindre cet objectif, il faudra que de nouvelles technologies soient mises au point, ce qui ne pourra être fait que si les services d'ingénieurs hautement qualifiés sont disponibles.

La préparation de prévisions réalistes ayant trait à la situation de l'offre et de la demande en ce qui concerne les ingénieurs, les géologues, les géophysiciens et le personnel technique dont ils doivent s'entourer constituera vraisemblablement l'une des activités permanentes de l'APEGGA. La première phase de ces travaux, soit l'évaluation des besoins en ingénieurs au cours de la prochaine décennie, sera complétée d'ici deux ou trois

Manpower supply/demand studies were carried out in 1976 and again in 1978. Each study indicates a real and growing supply problem relative to the three professions governed by the APEGGA.

In March of 1980, APEGGA again sponsored a conference on Engineering, Geological and Geophysical supply and demand. Approximately 100 delegates attended and discussed the issue for a day and a half.

The delegates, by resolution, concluded that they should:

"Go on record as being of the firm opinion that a serious shortage of engineers, geologists and geophysicists is developing in Alberta and that the seriousness of this shortage will increase through at least the 1980's."

Background material had been supplied to the delegates, and four carefully chosen speakers provided still more input. (See *P.E.G.G.ing the Future*.) In addition, the delegates brought with them first-hand knowledge of the problem as seen from industry, government and the universities.

APEGGA believes that it, and others, can have considerable confidence in the perceptions of these knowledgeable and responsible people.

Positive suggestions as to how to handle the problem, in the form of resolutions for action, were also made by the group. These suggestions fall into two main groups.

A. Information and Data Gathering

The following resolutions were adopted relative to this issue.

1. Be it resolved that the APEGGA urge the Government of Alberta, the Federal Government and the Canadian Engineering Manpower Council of the Canadian Council of Professional Engineers to accelerate manpower planning research and to publish annual reports on this subject.
2. Be it resolved that APEGGA urge the Government of Alberta to develop a manpower model for Alberta to provide data regarding potential manpower supply and demand for the information of public and private sectors.
3. Be it resolved that APEGGA urge the Government of Alberta to collect the additional necessary data for manpower modelling as a special census survey during the census year 1981.

A brief, urging the Government of Alberta to undertake the proposed actions will be sent to Alberta's premier.

semaines et des rapports à ce sujet seront présentés au ministre de l'Éducation supérieure et de la Main-d'œuvre ainsi qu'au ministre de l'Expansion commerciale et du Tourisme.» (Mémoire présenté par l'APEGGA au gouvernement, 1975, p. 4-7).

Des études sur l'offre et la demande en main-d'œuvre ont été réalisées en 1976, puis en 1978. Chacune met en lumière un problème croissant d'insuffisance de spécialistes dans les trois disciplines que recoupe l'APEGGA.

En mars 1980, l'APEGGA a organisé une autre conférence sur l'offre et la demande en ingénieurs, en géologues et en géophysiciens. Une centaine de délégués ont participé à cet événement et la question à l'étude a été débattue pendant une journée et demie.

Au terme de la conférence, les délégués ont présenté la résolution suivante:

«Qu'il soit fait mention au procès-verbal que l'APEGGA croit fermement que l'Alberta connaîtra incessamment une pénurie grave d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens et que cette situation ira en s'aggravant tout au cours des années 80 et même au-delà.»

Les délégués ont reçu une documentation de base et quatre conférenciers soigneusement choisis leur ont fourni des informations encore plus abondantes (voir le document intitulé: Les ingénieurs, les géologues et les géophysiciens face à l'avenir). En outre, les délégués eux-mêmes ont enrichi les échanges grâce à leurs connaissances de première main du problème, perçu du point de vue de l'industrie, du gouvernement et des universités.

L'APEGGA estime qu'elle-même et d'autres organismes peuvent se fier largement à l'opinion de ces personnes bien informées et sérieuses.

Le groupe a également proposé des solutions intéressantes au moyen de résolutions. Celles-ci se regroupent en deux grandes catégories.

A. Information et cueillette des données

Les résolutions suivantes ont été adoptées:

1. Que l'APEGGA invite le gouvernement de l'Alberta, le gouvernement fédéral ainsi que le Canadian Engineering Manpower Council du Conseil canadien des ingénieurs professionnels à accélérer les recherches sur la planification de la main-d'œuvre et à publier des rapports annuels sur la question.
2. Que l'APEGGA invite le gouvernement de l'Alberta à mettre au point un modèle de main-d'œuvre provincial pour fournir des données sur l'offre et la demande potentielles de main-d'œuvre, à l'intention des secteurs public et privé.
3. Que l'APEGGA invite le gouvernement de l'Alberta à recueillir les données complémentaires nécessaires pour établir un modèle de main-d'œuvre en ajoutant une enquête spéciale, lors du recensement de 1981.

On fera parvenir au premier ministre de l'Alberta un mémoire priant son gouvernement de prendre les mesures proposées.

B. Increased Supply of Engineers, Geologists and Geophysicists

A majority of the other resolutions passed, focussed on ways of increasing the supply of engineers, geologists and geophysicists. The major avenue seen was to increase the throughput of relevant faculties.

1. Be it resolved that APEGGA be urged by this workshop group to make representations to the Department of Advanced Education's Minister requesting support of additional direct funding to the universities to be used specifically for the faculties of Engineering and to the Department of Geology and Geophysics to provide for additional staff, facilities and space, to provide for the addition of new areas of expertise in order to attain uniform outstanding quality of institutions and staff.
2. Be it resolved that the Engineering Faculties and the Departments of Geology and Geophysics be urged by APEGGA to facilitate conversion of engineering, geological and geophysical related graduates of other faculties and technological institutes into graduates meeting APEGGA membership criteria.
3. Be it resolved that APEGGA and the Faculties significantly increase their efforts to attract a larger than at present percentage of qualified high school graduates, both male and female, into the engineering, geological and geophysical patterns.
4. Be it resolved that APEGGA Council be asked to write to the Department of Advanced Education indicating support for innovative efforts on the part of Engineering Faculties or appropriate science departments in adapting their programs to meet engineering needs in the Province of Alberta, such as by:
 - (a) improving undergraduate programs
 - (b) efforts to incorporate summer work periods into the academic programs
 - (c) introduction of cooperative type programs
 - (d) introduction of additional management oriented programs
 - (e) efforts to improve communication and human relation skills
5. Be it resolved that APEGGA membership criteria for geophysicists be examined to consider registration of qualified practitioners whose educational background is in a different but related field.
6. Be it resolved that APEGGA go on record as favouring the development and improvement of systems of paid educational leave by:
 - (a) encouraging private and public sector organizations to make paid educational leave plans available to their employees, and

B. Augmentation de l'offre d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens

La majorité des autres résolutions adoptées portent sur les moyens d'accroître l'offre d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens. On a entrevu comme principale solution l'augmentation du nombre des diplômés des différentes facultés en cause.

1. Que le groupe de travail invite l'APEGGA à intervenir auprès du ministre de l'Éducation supérieure afin de demander son appui pour qu'un financement additionnel direct soit accordé aux universités, financement qui serait consacré expressément aux facultés de génie, ainsi qu'auprès des départements de géologie et de géophysique pour qu'on assure un personnel plus nombreux, de meilleures installations et des locaux plus vastes et qu'on ajoute de nouveaux domaines d'étude, de façon à atteindre partout la même qualité exceptionnelle en ce qui concerne les institutions et le personnel.
2. Que l'APEGGA invite les facultés de génie et les départements de géologie et de géophysique à faciliter la conversion des diplômés des domaines liés au génie, à la géologie et à la géophysique sortant d'autres facultés et instituts technologiques en diplômés respectant les critères d'admission de l'APEGGA.
3. Que l'APEGGA et les facultés intensifient grandement leurs efforts pour attirer un pourcentage plus considérable des diplômés des écoles secondaires, hommes et femmes, dans les domaines du génie, de la géologie et de la géophysique.
4. Que le Conseil de l'APEGGA soit prié d'écrire au ministre de l'Éducation supérieure pour appuyer les innovations que tentent d'apporter les facultés de génie et les autres départements scientifiques pour adapter leurs programmes de façon à répondre aux besoins en ingénieurs de l'Alberta:
 - a) amélioration des programmes de premier cycle
 - b) efforts pour intégrer aux programmes d'étude des périodes de travail estival
 - c) introduction de programmes coopératifs
 - d) introduction d'autres programmes axés sur la gestion
 - e) efforts pour améliorer les aptitudes des étudiants sur le plan de la communication et des relations humaines
5. Que les critères d'admission de l'APEGGA pour les géophysiciens soient réexaminés afin que puissent être admis des spécialistes compétents qui ont fait des études dans un domaine différent mais connexe.
6. Que l'APEGGA fasse savoir qu'elle est en faveur de l'élaboration et de l'amélioration des systèmes de congés d'étude payés
 - a) en encourageant les organismes privés et publics à offrir à leurs employés des plans de congés d'études payés et

(b) encouraging governments to develop legislation and regulations which will result in better access to paid educational leave by employees.

7. Be it resolved that APEGGA Council be requested to appoint a task force to study ways and means to further the concept of the engineering team and investigate methods whereby professional engineers, geologists and geophysicists may be encouraged to fully utilize the skills of certified engineering, geological and geophysical technologists and thereby optimize their own engineering potential.

The concerns of the Association relative to the quality of the professional services provided by engineers, geologists and geophysicists, and relative to the availability of these services, are the major concepts addressed by the President of the Association in an address to a district meeting held in Edmonton on September 9, 1980. A copy of that address is attached as Appendix B.

Action is urgently required. APEGGA confidently expects that federal-provincial agreements will be made and that the Alberta mega projects will proceed. Indeed, the hesitations of the past year or so have made "bunching" of the projects more probable and thus highly skilled manpower demands even greater.

b) en encourageant les gouvernements à adopter des mesures législatives et réglementaires qui faciliteront les congés d'études rémunérés pour les employés

7. Que le Conseil de l'APEGGA soit prié de nommer un groupe d'étude pour examiner les moyens de promouvoir le concept d'équipe d'ingénieurs ainsi que les méthodes à adopter pour encourager les ingénieurs, les géologues, les géophysiciens à utiliser pleinement les compétences des techniciens certifiés en génie, en géologie et en géophysique afin d'exploiter au maximum leurs propres compétences.

Le président de l'Association, dans une allocution prononcée lors d'une réunion de district tenue à Edmonton le 9 septembre 1980, a parlé principalement des préoccupations de l'Association relativement à la qualité et à l'offre de services professionnels fournis par les ingénieurs, les géologues et les géophysiciens. Le texte de cette allocution figure en annexe B.

Il faut agir sans tarder. L'APEGGA espère que des ententes fédérales-provinciales seront conclues et que les importants projets de l'Alberta se réaliseront. En fait, les hésitations observées au cours de l'année écoulée ont rendu plus probable un regroupement de projets, ce qui accroîtra encore davantage la demande de main-d'œuvre hautement spécialisée.

**PROCEEDINGS OF THE
BANFF WORKSHOP
MARCH 1980**

**DÉLIBÉRATIONS DE
L'ATELIER DE BANFF
MARS 1980**

**P.E.G.G.'ING THE
FUTURE**

**LES INGÉNIEURS,
LES GÉOLOGUES ET
LES GÉOPHYSICIENS
FACE À L'AVENIR**

**APEGGA
BOARD OF
EDUCATION**

**APEGGA
CONSEIL DE
L'ÉDUCATION**

ACKNOWLEDGEMENTS

I am pleased to acknowledge the dedication of some 125 industry, government, university and APEGGA representatives who gave up a day and a half of their time to attend the 1980 Board of Education Workshop. The mixing of these members is probably one of the most visible benefits of the Workshop.

In particular, I would like to acknowledge the assistance of the Board of Education Members who actively participated in the planning for the Workshop, Al King, P. Eng., who chaired one of the sessions, Bob Savage, P. Eng., who acted again as chairman of the resolutions committee and also the excellent efforts of Ron Grantham, P. Eng., who, as King Granthamus, directed the Medieval night so memorably.

My thanks too, to the APEGGA staff for so ably assisting in all the preparations in making sure that things ran smoothly.

J. R. McDougall, P. Eng.
Chairman
Board of Education

Board of Education Members:

T. F. Jacobs, P. Eng.
H. L. Morrison, P. Eng.
D. A. de Wolff, P. Eng.
R. A. King, P. Eng.
T. H. Barton, P. Eng.
P. F. G. Adams, P. Eng.
D. C. Burtt, P. Geoph.
N. C. Wardlaw, P. Geol.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier de leur dévouement les quelque 125 représentants de l'industrie, du gouvernement, des universités et de l'APEGGA qui ont consacré une journée et demie de leur temps à l'atelier 1980 du Conseil de l'éducation. Les échanges qui ont eu lieu entre tous ces représentants sont sans doute l'un des avantages les plus évidents de cet atelier.

Je voudrais surtout remercier de leur aide les membres du Conseil de l'éducation qui ont participé à la planification de l'atelier: Al King, ingénieur, qui a présidé l'une des séances, Bob Savage, ingénieur qui a présidé les travaux du comité des résolutions sans oublier les magnifiques efforts déployés par Ron Grantham, ingénieur, qui, dans son rôle de Roi Granthamus, a animé de façon exceptionnelle la soirée médiévale.

Mes remerciements vont également au personnel de l'APEGGA qui a si bien participé aux préparatifs et a fait en sorte que toutes les activités se déroulent sans problème aucun.

Le président
du Conseil de l'éducation,
J. R. McDougall, ingénieur

Membres du Conseil de l'éducation:

T. F. Jacobs, ingénieur
H. L. Morrison, ingénieur
D. A. de Wolff, ingénieur
R. A. King, ingénieur
T. H. Barton, ingénieur
P. F. G. Adams, ingénieur
D. C. Burtt, géophysicien
N. C. Wardlaw, géologue

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION

STATEMENT OF OBJECTIVES

PROGRAM

Engineering, Geological and Geophysical
Manpower Demand for the 1980's
(Projections Based on *Job Vacancy Data*)
Mr. Chris Humble

Engineering, Geological and Geophysical
Manpower Demand for the 1980's
(Projections by Looking at *New Projects*)
Mr. Bernard Lamarre, P. Eng.

Issues in Engineering Education
Dr. T. H. Barton, P. Eng.

Issues in Manpower Planning
(Comments by an Observer)
Mr. W. H. Clive Simmonds

RESOLUTIONS

ATTENDING DELEGATES

PHOTOGRAPHS

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

ÉNONCÉ DES OBJECTIFS

PROGRAMME

Demande d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens dans les années 80 (prévisions fondées sur le nombre de postes vacants)

Demande de Main-d'œuvre en génie, géologie et géophysique pour les années 80 (prévisions établies en fonction des nouveaux projets)

Les problèmes de l'enseignement technique
T. H. Barton, ingénieur

Questions relatives à la planification de la main-d'œuvre
(Commentaire d'un observateur)
M. W. H. Clive Simmonds.

RÉSOLUTIONS

DÉLÉGUÉS PRÉSENTS

PHOTOGRAPHES

INTRODUCTION*Historical Review*

The Council of APEGGA established the Board of Engineering Education (BEE) in 1972 as a result of the recommendations contained in the Stanley Report (Report from the Special Committee on Engineering Education, October, 1971).

BEE organized and held its first workshop in 1974. This workshop proved to be very successful and highly rewarding. Since that time BEE and its successor, the Board of Education (which now includes geological and geophysical education), has continued to annually hold a workshop where members can discuss timely topics of major concern and make recommendations to Council for improvements within the professions.

Over the past seven years, BEE and the Board of Education (BE), has presented the following topics at their workshops:

- 1974—"Role of the Profession and the Faculties of Engineering in Resource Development"
- 1975—"Supply/Demand for Engineers"
- 1976—"Utilization of Alberta Engineers"
- 1977—"Engineering Team"
- 1978—"Professionalism"
- 1979—"Professional Competence"
- 1980—"P.E.G.G. 'ing The Future"

STATEMENT OF OBJECTIVES

The statement of objectives for the 1980 BE Workshop read as follows:

"To review and appraise the principle factors influencing professional competence and to identify actions which might be taken by the Council of APEGGA to enhance the competence of members of the professions of engineering-geology and geophysics."

INTRODUCTION*Historique*

Le Conseil de l'APEGGA a établi le Board of Engineering Education (BEE) en 1972 pour donner suite aux recommandations du rapport Stanley (Rapport du comité spécial sur la formation des ingénieurs, octobre 1971).

Le BEE a organisé son premier atelier en 1974. L'expérience fut couronnée de succès. Depuis lors, le BEE et l'organisme qui lui a succédé, le Conseil de l'éducation (qui s'occupe également de la formation des géologues et des géophysiciens) a continué de tenir des ateliers chaque année pour que les membres puissent discuter des questions qui soulevaient les plus vives préoccupations et faire des recommandations au Conseil afin d'apporter des améliorations à l'exercice des professions.

Au cours des sept dernières années, le BEE et le Conseil de l'éducation ont proposé les thèmes suivants pour les ateliers:

- 1974—Rôle de la profession et des facultés de génie dans l'exploitation des ressources
- 1975—Offre et demande d'ingénieurs
- 1976—Utilisation des ingénieurs albertains
- 1977—L'équipe d'ingénieurs
- 1978—Professionnalisme
- 1979—Compétence professionnelle
- 1980—Les ingénieurs, les géologues et les géophysiciens face à l'avenir

ÉNONCÉ DES OBJECTIFS

Voici l'énoncé des objectifs de l'atelier de 1980:

«Examiner et évaluer les principaux facteurs influençant la compétence professionnelle et définir les mesures que le Conseil de l'APEGGA doit prendre pour améliorer la compétence des ingénieurs, géologues et géophysiciens.»

ENGINEERING, GEOLOGICAL AND GEOPHYSICAL
MANPOWER DEMAND FOR THE 1980'S
(PROJECTIONS BASED ON *JOB VACANCY* DATA)

PRESENTED BY:

Mr. Chris Humble
Alberta Manager,
Technical Service Council

DEMANDE D'INGÉNIEURS, DE GÉOLOGUES ET DE GÉOPHYSICIENS
DANS LES ANNÉES 80 (PRÉVISIONS FONDÉES SUR LE NOMBRE DE POSTES VACANTS)

PRÉSENTÉ PAR:

M. Chris Humble
Directeur de l'Alberta
Conseil de placement professionnel

Alberta's economy has experienced rapid growth since 1971. Expansion in the Province has been especially noticeable since the start of the Syncrude Project in 1973 and coupled with the Arab oil embargo, has resulted in the dramatic increase in the price of, and interest in, energy. It is expected that because of the need to develop Canadian energy resources, expansion of the Alberta economy will continue throughout the 1980's regardless of what happens in other provinces. This will mean a continuous demand for highly qualified and skilled manpower in Alberta.

Perhaps, now is an appropriate time to review the TSC index of job vacancies across Canada.

The TSC index is believed to be the first of its kind in Canada, measuring the number of vacancies for engineers, scientists and executives in manufacturing, mining, construction and consulting. The index has already demonstrated itself to be a leading indicator of impending recessions, providing a warning period of 6 to 12 months. For example, it gave 12 month's warning of the 1957 recession. Although it falsely predicted a recession in 1962, so did the other leading indicators of the day.

By looking at the adjusted index in 1973, the TSC in its quarterly survey of employers, recorded a record level of 2,700 job openings in September, 1973. However, in December, 1974, we found only 1,500 job openings and then in December, 1979, we reached the all time high of 3,300 job vacancies, of which over 1,000 were in the province of Alberta.

With this on-going and increasing activity in Canada, especially in the province of Alberta, companies are now experiencing the effects of a new and very serious problem: a growing shortage of professionals. In the past, employers across Canada always had difficulty locating specialists to fill certain positions. These days, it is not only difficult to find the specialists, it is almost as difficult to locate the person with the generalist background.

Employers in Alberta, especially, are beginning to realize that if they can't attract new staff or keep existing staff, their company is going to suffer and business will be lost. Already, we can scan the weekend career section in the Calgary Herald and the Edmonton Journal and observe 18 to 24 pages of positions that encompass the entire occupational field. It is estimated that approximately 70% of these positions are for engineers or are engineering related.

It is important to note however, that total demand can be the same from year-to-year and yet differ in demand for individual disciplines. Sometimes this fact is missed and inaccurate conclusions are drawn.

In the 1930's, employers used to come to us and ask for an engineer. They didn't really care whether he was mechanical, civil or chemical. Any engineer would do. They were, of course all bright and they were all adaptable. Now, they come to us and say, "Get me a Civil Engineer. He must have at least one year's experience in soil mechanics. He must have experience with airport runways, heavy foundations, be willing to go to Inuvik and work for the liberals at night."

L'économie albertaine donnait une croissance rapide depuis 1971. L'expansion est particulièrement remarquable depuis le début du projet Syncrude, en 1973. A cela est venu s'ajouter l'embargo pétrolier des pays arabes qui a entraîné une augmentation très considérable des prix et suscité un intérêt beaucoup plus vif pour les sources d'énergie. Étant donné la nécessité d'exploiter les ressources canadiennes en énergie, l'expansion de l'économie albertaine devrait se poursuivre pendant le reste des années 80, peu importe ce qui arrivera dans les autres provinces. Cela veut dire que l'Alberta aura un constant besoin de main-d'œuvre hautement spécialisée et très compétente.

Il conviendrait peut-être maintenant d'examiner l'index des postes vacants au Canada établi par le CPP.

Cet index du CPP semble être le premier du genre au Canada; il mesure le nombre de postes vacants pour les ingénieurs, les scientifiques et le personnel de direction dans les secteurs de la fabrication, de l'exploitation minière, de la construction et des services de consultants. Il s'est déjà révélé comme un des principaux indicateurs des récessions, qu'il permet de prévoir six ou douze mois à l'avance. Par exemple, il avait permis de prévoir un an à l'avance la récession de 1957. Il avait prédit à tort une récession en 1962, mais tous les autres indicateurs s'étaient trompés de la même façon.

D'après l'indice rajusté de 1973, le CPP avait enregistré dans ses relevés trimestriels auprès des employeurs un nombre record de 2,700 postes vacants en septembre 1973. Toutefois, en décembre 1974, il n'y en avait plus que 1,500 et, en décembre 1979, on atteignait un record sans précédent de 3,300 postes vacants, dont plus de 1,000 se trouvaient en Alberta.

Étant donné cette activité soutenue et même croissante au Canada, surtout en Alberta, les sociétés commencent se ressentir d'un problème nouveau et très grave: une pénurie de plus en plus grave de professionnels. Par le passé, les employeurs du Canada ont toujours eu du mal à trouver les spécialistes pour occuper certains postes. Aujourd'hui, il est difficile non seulement de trouver des spécialistes, mais aussi de recruter des généralistes.

Les employeurs albertaines, surtout, commencent à s'apercevoir que s'ils ne peuvent trouver du nouveau personnel ou garder celui qu'ils ont déjà, leur société en souffrira et elle perdra des contrats. Déjà, il suffit de parcourir la section des carrières et professions du *Calgary Herald* et du *Edmonton Journal*. On y trouve 18 à 24 pages de postes de toute nature. On estime qu'environ 70% de ces postes sont ouverts aux ingénieurs ou aux spécialistes de domaines connexes.

Il importe cependant de signaler que l'ensemble de la demande peut-être la même d'année en année, mais varier selon les différentes disciplines. C'est un fait qu'on oublie parfois, et on tire des conclusions inexactes.

Au cours des années trente, les employeurs venaient nous voir pour recruter des ingénieurs. Ils ne se préoccupaient pas de savoir s'il s'agissait d'un ingénieur mécanique, civil ou chimique. tout ingénieur faisait l'affaire, puisqu'ils étaient évidemment tous brillants et capables de s'adapter. Maintenant ces employeurs viennent nous dire: «Trouvez-moi un ingénieur civil qui ait au moins une année d'expérience dans la mécanique des sols, qui ait de l'expérience dans les domaines des pistes d'aéroport et du gros œuvre, et qui soit disposé à s'installer à Inuvik et à y travailler de nuit pour les libéraux...»

Last year, job vacancies in the province increased 50% for professional engineers with 3 to 10 years of experience and the high demand is expected to continue. Of the 3,313 job openings listed with TSC in December of last year across Canada, more than 1,000 of these jobs were in Alberta. The Council, along with our member companies, has been experiencing serious difficulty locating professionals to fill these openings. It should be noted that these job openings are only related to industry and do not reflect vacancies in governments, institutions or other professions. You will also notice that Ontario has moved ahead of Alberta again. However, we expect that Alberta will overtake Ontario in the early 80's.

It's also interesting to note that despite the exodus of companies from Quebec and the Parti Québécois' upcoming referendum, Quebec has moved ahead of B.C. for the first time in two years.

You will notice on this next transparency, a graph on the "Baby Boom" which I assure you has every indication of becoming the "Baby Bust" in the middle 80's.

After the war, a very large potential work force was conceived in this country, as shown by the size of the age group 10 years — 30 years in the 1976 census.

In 1986, as the "Baby Bust" descends, there will be intense competition for people, especially for those in the 30 to 34 range, the very group that will be approaching entry management positions. I sincerely believe that the fun has just begun with manpower planning.

However, in the year 2001, more of us will still be in the work force, largely as a result of the "Baby Bust" and the impending change in compulsory retirement laws. Those of us who enjoy working . . . will have plenty of opportunity to exercise our various options.

You will recall that I mentioned that last year, job vacancies in Alberta increased by 50% over the previous year. The much heralded recession has not been reflected in job listings by Alberta employers. Local employers are providing keen competition for Eastern Canadian firms. Graduates who are single are attracted to Alberta by the idea of being where the action is, earning high salaries, and the absence of a sales tax. However, many professionals who wish to change jobs will not leave the community in which they are living. As a result, many employers from across Canada report difficulty filling vacancies for specialists. In Alberta last year, one out of three job offers to professional engineers living in Eastern Canada were turned down. This year that figure has risen to two out of three. The major reasons have been the high mortgage interest rates and the inordinate cost of real estate in this province. In a recent survey conducted by Technical Service Council, employers indicated an expectation that recruiting problems would worsen in the first few years of this decade. All reported a poor quantity and quality of replies to advertisements, an increasing number of rejected job offers, more counter offers by present employers and rapidly increasing recruitment costs. Since firms were compromising by hiring candidates who had qualifications well

L'année dernière, le nombre de postes vacants dans la province s'est accru de 50 p. 100 pour ce qui est des postes d'ingénieurs professionnels ayant de trois à dix années d'expérience et cette forte demande devrait se maintenir. Au Canada, des 3,313 postes offerts figurant à la liste du Conseil de placement professionnel publiée en décembre de l'an dernier, plus de 1,000 étaient des postes à combler en Alberta. Le Conseil, de même que nos sociétés membres, ont eu beaucoup de mal à trouver des professionnels pour occuper ces postes. Il convient de souligner que cette liste ne tenait compte que des besoins de l'industrie et non pas des gouvernements, des institutions et des autres domaines où s'exerce la profession. Vous constaterez aussi que l'Ontario a de nouveau devancé l'Alberta. Toutefois, nous nous attendons à ce que l'Alberta distance à nouveau l'Ontario au début des années 80.

Il est aussi intéressant de noter que, malgré le départ de sociétés du Québec et la tenue du référendum du Parti Québécois, et pour la première fois en deux ans, le Québec est en avance sur la Colombie-Britannique.

La prochaine diapositive montre un graphique du «Baby Boom» qui, à mon avis, laisse très nettement entrevoir le «Baby Bust» du milieu des années 80.

Après la guerre, le pays a conçu un très fort potentiel de main-d'œuvre, comme en témoigne l'ampleur du groupe des 10 à 30 ans recensé en 1976.

En 1986, à la fin du «Baby Bust», les candidats à certains postes devront se livrer une très forte concurrence, et plus particulièrement ceux qui auront de 30 à 40 ans, soit le groupe qui sera sur le point d'occuper des postes de gestion. Je crois sincèrement que nous n'avons encore entrevu que bien peu des difficultés qui nous attendent dans le domaine de la planification de la main-d'œuvre.

Toutefois, en l'an 2001, beaucoup d'entre nous seront encore sur le marché du travail, en bonne partie en raison du «Baby Bust» et des changements qui seront intervenus dans les lois portant sur l'âge de la retraite obligatoire. Ceux d'entre nous qui aiment travailler . . . auront toute latitude pour le faire.

Vous vous souviendrez que j'ai mentionné que, l'an dernier, le nombre de postes vacants en Alberta s'est accru de 50 p. 100 par rapport à l'année précédente. La récession tant annoncée ne s'est pas reflétée dans les listes d'emplois dressées par les employeurs albertains. Les employeurs locaux mènent une concurrence très serrée aux entreprises de l'Est du Canada. Les diplômés célibataires sont très attirés par l'Alberta, son dynamisme, ses traitements élevés et l'absence de taxe de vente. Toutefois, de nombreux professionnels qui veulent néanmoins changer d'emploi ne quitteraient pas pour autant la communauté où ils se sont installés. Par conséquent, de nombreux employeurs au Canada font état des difficultés qu'ils rencontrent dans leur recherche de candidats aptes à combler des postes de spécialistes. En Alberta, l'an dernier, un emploi sur trois offerts à des ingénieurs professionnels installés dans l'Est du Canada, a été refusé. Le total est passé cette année à deux sur trois. Les principaux facteurs sont le haut taux d'intérêt sur les hypothèques ainsi que le coût beaucoup trop élevé des biens immeubles dans cette province. Selon un sondage effectué récemment par le Conseil des services techniques, les employeurs croient que les problèmes de recrutement s'aggraveront au cours des premières années de la présente décennie. Ils ont tous parlé de la pauvreté,

below the desired standards yet finding themselves still having to pay the price of a qualified person. Other firms anticipate having to recruit outside of Canada.

In this regard, it is interesting to note the growth of the career sections in the major newspapers in Alberta. We sampled the month of February in the following years and some revealing figures came forward. In February, 1970, the career section of the *Edmonton Journal* had three pages for professional career opportunities. In 1973, four-and-a-half pages; 1975, six-and-a-half pages; in 1978, twelve-and-a-half pages, to where in February of 1980 the career section had increased to twenty pages.

When reviewing the numbers of job openings listed with the Technical Service Council in Alberta in the 70's, we show a 216% increase from 1970 to 1979. Even when staffing for Syncrude got underway in 1973 we showed a mere 109% increase! When looking at the increase from 1978 to 1979, we show a figure of increase over 18%. However, the revealing statistic comes through when taking the average number of jobs listed in the last decade. In 1979 we showed an 85% increase over the average year in the 70's, which in our opinion is remarkable.

The Calgary and Edmonton markets are generally recognized to be different, born out by the fact that Calgary, at this moment, is the most active of the two cities for new jobs. Last year Calgary showed a 25% increase in job vacancies and Edmonton showed an 11.5% increase in job vacancies.

Horace Greeley's dictum of "Go West, Young Man" no longer excites the majority of job hunters in Canada. Many, even those unemployed, will not leave the city in which they are living. People, even professionals, are less inclined to make sacrifices for a job than they once were. Leisure activities often outrank career prospects in considering a job change. And, women are also more interested in careers than ever before. As a result, decisions are not made by the head of the household but more by the household in general.

People who would have moved willingly a few years ago, now refuse for several reasons: 1) high real estate prices; 2) an increase in the number of working wives; 3) more family participation in decision making; 4) changes in the work ethic; 5) pay incentives reduced through high taxes; 6) lack of probability of pensions.

tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, des réponses aux offres d'emploi, du nombre sans cesse croissant d'offres de la part des employeurs actuels et de la hausse rapide des coûts de recrutement. Certaines entreprises ont fait des concessions en embauchant des candidats dont les qualifications étaient bien inférieures aux normes souhaitées tout en étant néanmoins tenues de leur verser le salaire d'une personne qualifiée. D'autres entreprises s'attendent à devoir recruter à l'étranger.

A cet égard, il est intéressant de constater l'augmentation de l'espace réservé aux offres d'emploi dans les principaux journaux de l'Alberta. Nous avons fait un échantillonnage pendant le mois de février de certaines années et des chiffres fort intéressants en sont ressortis. En effet, en février 1970, la rubrique des offres d'emploi du *Edmonton Journal* consacrait trois pages aux débouchés professionnels. En 1973, ce total s'élevait à 4½ pages, en 1975, à 6½ pages, en 1978, à 12½ pages et enfin, en février 1980, la rubrique des offres d'emploi était passée à 20 pages.

En passant en revue le nombre de postes à pourvoir enregistrés au Conseil des services techniques de l'Alberta dans les années 1970, nous constatons une augmentation de 216 p. 100 entre 1970 et 1979. Même au moment du recrutement pour Syncrude en 1973, nous n'avions constaté qu'une augmentation de 109 p. 100! L'augmentation observée de 1978 à 1979 s'élève à plus de 18 p. 100. Toutefois, les statistiques les plus intéressantes sont obtenues en comparant le nombre moyen des emplois enregistrés au cours de la dernière décennie. En 1979, nous avons constaté une augmentation de 85 p. 100 comparativement à la moyenne des années 1970 qui, nous le croyons, était fort remarquable en soi.

Il est généralement reconnu que les marchés de Calgary et d'Edmonton sont différents. Calgary, par exemple, est la plus active des deux villes pour ce qui est des nouveaux débouchés. En effet, l'année dernière, sur le plan des emplois disponibles, Calgary avait enregistré une augmentation de 25 p. 100 et Edmonton, 11,5 p. 100.

L'incitation de Horace Greeley d'aller vers l'Ouest n'intéresse plus la majorité des personnes en quête de travail au Canada. Nombreux sont ceux qui, même chômeurs, refusent de laisser la ville dans laquelle ils vivent. Les travailleurs, et même les membres des professions libérales, sont beaucoup moins portés à faire des sacrifices pour obtenir un emploi qu'ils ne l'étaient anciennement. Les loisirs prennent souvent préférence sur les perspectives de carrière au moment d'envisager un changement d'emploi. De plus, les femmes sont beaucoup plus intéressées à une carrière que par le passé. Par conséquent, les décisions ne sont plus prises unilatéralement par le chef de famille, mais par l'ensemble de la famille.

Ceux qui, il y a quelques années, auraient accepté de déménager refusent maintenant de le faire pour plusieurs raisons: 1) le prix élevé des biens immeubles; 2) le nombre de plus en plus important de femmes mariées qui travaillent; 3) une plus grande participation de la famille aux prises de décisions; 4) des changements dans l'éthique professionnelle; 5) les encouragements financiers réduits par l'augmentation des impôts; 6) le peu de probabilité d'un régime de pension.

Some of you may wish to read further on this subject in the March 10 issue of *Macleans* titled *Squeezing the Middle Class*.

And in case you hadn't noticed, the work ethic seems to have fallen into disrepute among a large segment of the working populace. In more and more cases, every consideration pertaining to life style (rather than a given job or company) is foremost in the prospective employee's mind.

Employees are increasingly taking advantage of situations where they can beat the job rather than have the job beat them.

And with many professionals these days, who are unwilling to work the long hours necessary to get the job done, they see themselves as slaves of the system if additional demands are made upon them or their time. The ultimate threat of firing has little or no consequence on their actions.

In a recent survey conducted in Alberta, 50% of the respondents indicated they will not move from Edmonton and 30% will consider Calgary only. Candidates registered with our Eastern offices are generally quite willing to consider a position in Alberta but upon arriving in the province and discovering the high real estate prices, hightail it back to their home provinces. With the high cost of mortgages these days, it is generally not financially feasible for people to sell their homes and then move to another province and assume a mortgage at a high interest rate. Even with a 24% salary increase, quite often it will mean that they will go home with less money in their pockets.

When reviewing the various salary ranges for professionals across Canada a marked trend is already evident. Because of the activity in Alberta, more management jobs are becoming available. You will notice the number of positions available for professionals in the \$24,000 to \$27,000 range. This is topped off by the demand for professionals in the \$30,000 to \$33,000 range.

It wasn't so long ago that \$25,000 a year was considered to be a premium salary. Now just look at what's happened!

The post-war explosion of advanced technology has created countless categories of specialists, each with its own body of knowledge.

One consequence of this is that the job market is now divided into compartments. Employers want specialists. They want trained and more experienced people. Employers are still reluctant to train people earning more than \$25,000 per year. As a result, shortages and surpluses of different kinds of professionals can exist simultaneously. This trend is most pronounced in engineering.

Ceux d'entre vous qui désirent en connaître un peu plus sur la question peuvent lire le numéro du 10 mars de la revue *Macleans* intitulé *Squeezing the Middle Class*. (on saigne la classe moyenne).

Au cas où vous ne l'auriez pas remarqué, l'éthique professionnelle semble être tombée en discrédit chez une grande partie du prolétariat. De plus en plus, l'employé songe tout d'abord au mode de vie que permet un emploi plutôt qu'au type d'emploi ou la compagnie concernée.

Les employés cherchent de plus en plus à retirer le plus d'avantages possible de leur emploi tout en faisant le moins d'effort possible.

Comme un bon nombre de professionnels qui, de nos jours ne sont pas prêts à travailler les longues heures nécessaires à l'exécution d'un travail, ils se trouvent esclaves du système lorsqu'on leur demande de consacrer plus d'efforts ou plus de temps à leur travail. Une menace de renvoi réussit rarement à les faire changer d'attitude.

Dans une récente enquête menée en Alberta, 50% des personnes consultées ont déclaré qu'elles ne déménageraient pas d'Edmonton et 30% ont dit qu'elles n'accepteraient de déménager qu'à Calgary. Les personnes inscrites à nos bureaux de l'est du Canada sont généralement prêtes à accepter un poste en Alberta mais lorsqu'elles arrivent dans cette province et découvrent les prix immobiliers très élevés, elles se dépêchent de revenir à leur province d'origine. Actuellement, les coûts élevés des hypothèques ne permettent pas de vendre sa maison et de déménager dans une autre province où le taux d'intérêt hypothécaire est très élevé. Même avec une augmentation salariale de 24%, en déménageant en Alberta on a moins d'argent en poche.

En étudiant les diverses échelles des salaires versés aux professionnels, une tendance devient évidente. En raison de l'expansion que connaît l'Alberta, un plus grand nombre de postes de gestionnaires sont créés. On peut remarquer qu'il y a un grand nombre de postes disponibles pour les professionnels dans la tranche allant de \$24,000 à \$27,000. Et le plus grand nombre d'emplois pour les professionnels se trouve dans la tranche allant de \$30,000 à \$33,000.

Il n'y a pas très longtemps, \$25,000 par an était un salaire exceptionnel. Pensez aux salaires qu'on offre aujourd'hui!

L'époque technologique avancée qui a suivi la dernière guerre a créé un très grand nombre de catégories de spécialistes, chacune ayant son propre secteur de connaissances.

Par conséquent, le marché du travail est maintenant divisé en compartiments. Les employeurs veulent des spécialistes. Ils veulent un personnel qualifié et expérimenté. Les employeurs hésitent toujours à assurer la formation de personnes qui gagnent plus de \$25,000 par an. Par conséquent, des pénuries et des excédents de divers types de professionnels peuvent se produire simultanément. Cette tendance est particulièrement forte dans l'ingénierie.

The sharp upturn in the job market has intensified competition for engineers with specialized experience, and as a direct result, increased the number of shortages. Competition for qualified specialists is still intense, particularly in Alberta, where more employers are meeting resignations with counter offers. Shortages of professionals in Alberta are so severe that employers are hiring engineers who would normally be rejected for too frequent job changes. The Canadian Government has also been seen to soften its stand on the recruiting of engineers overseas. This has been interpreted as tacit recognition that the likelihood of finding professionals in Canada is declining.

When reviewing the demand for executives in the \$30,000 to \$150,000 range, it is my pleasure to announce that for the past two years, the demand for engineers in these key positions has outstripped all other professions. And now you can see why the TSC's Board of Directors is mainly comprised of engineers.

Engineers are beginning to realize that they are a highly employable group even in areas where there is a certain amount of recession such as that supposedly taking place in Ontario. In that province, association figures show only about a one-and-a-half percent unemployment figure in the engineering profession which, when you think of it, means that there is absolutely no pressure to move to a booming province like Alberta.

Already we are seeing the start of the strain on bidding for new engineering graduates. One major oil company in Calgary is now offering signing bonuses. In addition, they have the option of not accepting the signing bonus and obtaining 100 shares at the end of six months of employment. This is unprecedented and unfortunately, could be the start of things to come.

When reviewing the problems of today's recruiting, not much is of surprise in this province. Most market conscious employers recognize that shortages of engineers are causing untold damage to their major planned projects.

As a result, when a suitable engineer appears at the door at 12 noon for an interview, he may very well walk out at 4:30 the same day with an offer in his pocket. However, candidates are beginning to realize that they're in a buyers market and as a result, will quite often wonder what is wrong with them when they don't receive as many as six job offers. And as candidates realize the shortages of qualified specialists in Alberta, their salary demands become more and more outrageous.

One well qualified engineer, upon receiving a job offer where his salary increased by over 20%, with a car included, stated that as he already had a car, he would rather have a recreational vehicle. Unfortunately for him, the company was not that desperate to set a precedent.

La reprise marquée des activités sur le marché du travail a accru la demande en ingénieurs spécialisés d'expérience, entraînant ainsi une pénurie encore plus aiguë de spécialistes. La demande en spécialistes qualifiés est encore très forte, particulièrement en Alberta où un plus grand nombre d'employeurs se voient remettre des démissions par des employés ayant reçu de meilleures offres de la part de concurrents. La pénurie de spécialistes en Alberta est si marquée que les employeurs engagent des ingénieurs qui ne réussiraient pas en temps normal à obtenir un poste en raison du fait qu'ils changent trop souvent d'emploi. Le gouvernement canadien a également abaissé ses critères de sélection pour le recrutement des ingénieurs à l'étranger, une indication semble-t-il du fait qu'il soit de plus en plus difficile de trouver des spécialistes au Canada.

Après étude de la demande en administrateurs dont le traitement s'échelonne entre \$30,000 et \$150,000 il me fait plaisir d'annoncer qu'au cours des deux dernières années, cette demande a été plus importante chez les ingénieurs que dans toute autre profession. Vous comprenez maintenant pourquoi le conseil d'administration du T.S.E. se compose surtout d'ingénieurs.

Les ingénieurs commencent à se rendre compte de l'importance de la demande pour leurs services même dans les régions qui sont censément touchées par une certaine récession comme en Ontario. Les statistiques de l'Association indiquent pour cette province un taux de chômage parmi les ingénieurs de 1.5% seulement, ce qui signifie que rien n'incite les ingénieurs de cette province à chercher du travail dans une province aussi prospère que l'Alberta.

La concurrence entre employeurs pour le recrutement des nouveaux ingénieurs diplômés se fait déjà sentir. L'une des principales sociétés pétrolières de Calgary offre maintenant des primes de recrutement. En outre, les jeunes diplômés peuvent choisir entre cette prime et cent actions de la société qui leur sont données après six mois d'emploi. Cette situation tout à fait nouvelle risque malheureusement de se généraliser.

Compte tenu des problèmes qui se posent aujourd'hui en matière de recrutement, il ne faut plus s'étonner de quoi que ce soit dans cette province. La plupart des employeurs qui connaissent les tendances du marché reconnaissent que la pénurie d'ingénieurs cause un tort irréparable à leurs principaux plans.

En conséquence, lorsqu'un ingénieur compétent se présente chez un employeur à midi pour une entrevue, il se peut qu'on lui ait offert un emploi dès 16 h 30. Toutefois, comme les candidats commencent à se rendre compte que le marché est à l'acheteur, ils mettent en doute leur propre compétence lorsqu'ils ne reçoivent pas au moins six offres d'emploi. À mesure que les candidats se rendent compte de la pénurie de spécialistes qualifiés en Alberta, ils demandent des salaires plus élevés.

Après s'être vu offert une augmentation salariale de 20% et une voiture, un ingénieur d'expérience a répondu que comme il possédait déjà une voiture, il aimerait mieux un véhicule de loisir. Malheureusement pour lui, la société qui n'avait pas absolument besoin de ses services n'était pas prête à créer un précédent.

I would like to draw your attention to this most recent survey showing the amount of time required to fill current job vacancies. You will note that the majority of positions are now being filled within 3 months. Something unheard of a few years ago!

Many companies haven't adjusted to current market conditions and are losing out on candidates for their jobs. It should be noted that 16% of these jobs are still open 9 months to one-and-a-half years later. How many of you have encountered this frustration?

As a result of the demand for engineers in the province, employers are noticing a distinct decrease in the quantity and quality of professionals that are replying to their advertisements. Some employers are even being ultimately frustrated by receiving no replies to their advertisements at all.

To help combat this serious lack of response, many companies are digging deeper into their pockets and racking their brains to develop new and exciting advertising copy to help promote the benefits of the job and their company to future employees. Advertisements are bigger, and run more often and now are seen with many catchy phrases and effects to get that prime candidate to reply to the advertisement. Employers are becoming more and more willing to invite candidates in at odd hours in an attempt to appease rather than inconvenience the prospective employee.

In addition, many firms are offering perks and benefits unheard of in the past. It's not uncommon for employers to tempt and tantalize professionals with every conceivable benefit, including fully paid dental, medical, thrift plans, non-contributory pensions, interest free loans, stock options, clothing and car allowances, flexible working hours, and over-time for professional staff. And the list continues to grow.

We are also entering the age of the "counter offer" when employees that have located another position, upon handing in their resignation, are either matched or exceeded in their salary expectations because the company recognizes how difficult and costly it would be to locate a suitable replacement in a reasonable amount of time. In addition, a new trend has started this year, that being the availability of "signing bonuses" to further entice senior or key personnel to some companies. The signing bonus is awarded to the prospective employee expenses incurred by that employee but not covered by conventional means, or simply provided as a reward for their wisdom in selecting to work for that company. And already, as previously mentioned, we are starting to see signing bonuses being awarded to new graduates coming right out of university.

An increasing proportion of young people can be expected to take university education in the hope of gaining some competitive advantage of this situation. The pressure to pursue such strategies may abate as population and labour force growth slows in the 1980's. However, if the 1960's are any indication, an over-supply of graduates will exist for two or three years before student decision making patterns become effective. Supply

J'aimerais attirer votre attention sur cette enquête parue tout récemment et montrant le temps de vacance d'un poste. Vous remarquerez que dans la plupart des cas le délai est de trois mois. Impensable il y a quelques années!

De nombreuses sociétés ne se sont pas encore adaptées aux conditions actuelles du marché et continuent à subir des pertes à cause d'emplois qui restent inoccupés. Remarquez que 16% de ces postes sont encore vacants de 9 mois à 1½ an plus tard. Combien d'entre vous ont subi ce genre de déception?

Le besoin d'ingénieurs se faisant très fortement sentir dans la province, certains employeurs doivent faire face à un très net recul (en quantité et en qualité), des réponses à leurs offres d'emploi. Certaines restent même parfois sans réponse.

Pour faire face à cette situation, de nombreuses sociétés se creusent la tête et font de réels efforts pour faire une publicité attrayante et pour, en même temps, offrir des avantages supplémentaires aux intéressés. Les encarts publicitaires occupent plus de place, paraissent plus souvent et se font plus alléchants, afin d'inciter l'éventuel intéressé à répondre. Il arrive même que les employeurs se montrent de plus en plus disposés à recevoir les candidats à des heures inhabituelles afin de ne pas rebuter le futur employé.

En outre, de nombreuses firmes offrent des conditions et des avantages sociaux autrefois impensables. Il n'est pas rare de voir l'employeur, essayant d'attirer du personnel diplômé par toutes sortes d'avantages possibles, prendre intégralement en charge les frais dentaires et médicaux, offrir des régimes d'épargne, des cotisations de retraite aux frais de l'employeur, des prêts sans intérêt, un régime d'actionnariat, des indemnités pour l'achat de vêtements et de véhicules automobiles, des horaires de travail souples et, pour les professionnels, des heures supplémentaires; et la liste s'allonge chaque jour.

Nous assistons également maintenant à un phénomène de «surenchère» lorsque certains employés, en mesure de changer de travail, au moment de remettre leur démission, obtiennent des offres de salaire dépassant subitement leurs espoirs, parce que la compagnie sait combien il lui coûterait de trouver un remplaçant dans des délais raisonnables. En outre, on constate depuis un an que la pratique des «primes à la signature» destinées à attirer certains cadres importants, se répand. Cette prime, accordée au futur employé au moment de son entrée en fonction, est destinée à compenser certaines dépenses assumées par l'employé au moment du changement d'emploi et que les arrangements traditionnels ne couvrent pas, ou à simplement récompenser le nouvel employé pour un choix si judicieux. Comme nous l'avons déjà fait remarquer, des primes sont de plus en plus souvent offertes à de jeunes diplômés sortant de l'université.

Une proportion croissante de jeunes devraient s'inscrire dans les universités en espérant en tirer des avantages sur le plan de la compétition. Il se pourrait qu'on soit moins tenté de continuer à appliquer cette stratégie à mesure que la croissance démographique et celle de la population active iront en diminuant au cours des années 1980. Toutefois, si l'on s'en remet à ce qui s'est passé dans les années 1960, nous aurons une surabondance de

should remain high at the beginning of the 1980's and only commence to moderate toward the middle of that decade.

It is also interesting to note how the level of education has improved for those graduates entering the work force from 1966 through to 1980. And in 1986 further education will no longer be for the minority but rather a fact of life for the majority. Unfortunately, as fine as education is, experience is of prime consideration.

Student enrollment preferences do shift from time-to-time. During the 1960's, fields such as psychology and sociology grew very popular. With the coming of the slacker economy, students have shown more interest in professional careers or those which seem to promise more certain careers. This trend is likely to continue over the next few years.

The current shortages for professionals across Canada will only get worse as time marches into the 1980's. Engineering is the most sensitive to economic shifts; engineering manpower is often required on short notice and supply cannot be increased immediately. Although long term forecasts are all very fine, it is important to emphasize that in fields characterized by fluctuating supply and demand, the situation must be monitored and reassessed every two years. The individual's decision to graduate in any one engineering discipline is usually made after one year of the university program, and it is safe to assume that this decision is influenced by the demand conditions in that year and the anticipated demand changes.

With the current "Baby Boom" over in 1984, how will we handle the "Baby Bust"? I think it is safe to say that how we handle the bust will depend on how capable we are in attracting women into the engineering fields. As you can see from this particular graph, in 1978, female graduates in Ontario outnumbered males. And we need to ask ourselves how many of these entered engineering! I think it's safe to say very few! And you will note, female university graduates will continue to outnumber male graduates in the 80's. I think that now is the time for us to reassess the value of women in engineering and realize that we have been lax in our attention and overtures to this largely untapped segment of the work force.

With Alberta universities generating just under half of the projected needs for engineers, geologists and geophysicists in the province, one thing is certain, job vacancies will continue to increase in the next five years.

When projecting the supply and demand figures for the next 10 years based on the job vacancy rate, it is extremely difficult to arrive at an accurate estimate. We can all be reasonably sure of supply, but the demand is based on so many other factors and some of these have been discussed.

diplômés pendant deux ou trois ans avant de constater un changement réel dans les orientations prises par les étudiants. L'offre devrait rester assez grande au début des années 1980 et ne commencer à ralentir que vers le milieu de la décennie.

Il est également intéressant de noter à quel point le niveau d'instruction s'est amélioré pour les diplômés qui sont entrés dans les rangs de la population active entre 1966 et 1980. Dès 1986, ce ne sera plus la minorité mais plutôt la majorité qui aura un niveau d'instruction assez élevé. Malheureusement, même si l'instruction n'est pas à dédaigner, l'expérience compte énormément.

De temps à autre, on note des changements dans les préférences des étudiants sur le plan des inscriptions. Au cours des années 1960, les domaines comme la psychologie et la sociologie étaient devenus très courus. Toutefois, le fléchissement de l'économie a poussé les étudiants à s'intéresser davantage à des carrières professionnelles ou à celles qui semblent leur offrir un avenir plus certain. Cette tendance devrait se poursuivre pendant quelques années encore.

Les pénuries actuelles de professionnels dans tout le Canada ne feront que s'accroître à mesure que nous progresserons dans les années 1980. Le génie est le domaine le plus sensible aux fluctuations économiques; il faut souvent recruter de la main-d'œuvre à bref délai et l'offre ne peut pas être augmentée immédiatement. Il est bon de faire des prévisions à long terme, mais il est à souligner que dans les domaines où l'offre et la demande évoluent, il faut contrôler et réévaluer la situation tous les deux ans. Un étudiant qui décide d'obtenir un diplôme dans une discipline du génie le fait habituellement après avoir été inscrit pendant un an à un programme universitaire, et il est permis de supposer que sa décision est influencée par la situation de la demande cette année-là et les changements qu'on prévoit.

Lorsque «Baby boom» actuel sera terminé en 1984, comment nous accommoderons-nous du «Baby bust»? A mon avis, on peut dire à coup sûr que nous y parviendrons dans la mesure où nous aurons su attirer les femmes dans les disciplines du génie. Comme vous pouvez le constater dans ce tableau, en 1978, le nombre de femmes diplômées en Ontario dépassait celui des hommes. Combien d'entre elles se sont lancées dans ce domaine? Très peu, à n'en pas douter! Et, vous le constaterez, le nombre de femmes diplômées d'université continuera de dépasser celui des hommes au cours des années 1980. Il est temps, je crois, de reconsidérer l'utilité des femmes dans le domaine du génie et de constater que nous n'avons pas suffisamment apprécié et courtoisé ce secteur négligé de la population active.

Puisque les universités de l'Alberta ne fournissent pas la moitié du nombre voulu d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens dont elle a besoin, il est certain que le nombre des postes à pourvoir continuera d'augmenter d'ici cinq ans.

Il est extrêmement difficile de faire des projections précises de l'offre et de la demande pour les dix prochaines années quant au taux de vacance des emplois. L'offre est relativement facile à déterminer, mais la demande est fonction de nombreux critères dont certains ont déjà été étudiés.

However, assuming that the megaprojects and current employment trends continue on schedule, it is reasonable to assume that job vacancies will probably (and I mean probably) increase in Alberta, by a conservative estimate of 35% over the next five years.

The following five years will depend largely on how well we do our homework during this seminar.

With billions of dollars worth of oil sands and heavy oil plants coming up in this decade, along with countless spin-off developments, how is Alberta and Canada to cope?

I would like to suggest that APEGGA must play a more active role in encouraging upgrading and training within their own ranks; that serious thought be given to employing more technologists and perhaps even accountants for jobs that don't really need engineering skills; that companies learn to accept third or even fourth candidate choices if they insist on experienced personnel and finally (most important) that APEGGA provide more information and be even more visible to high schools in the province.

These options are all the more significant in view of a recent report by the Alberta Advanced Education and Manpower Division, which suggests the biggest growth sector in Alberta (5.1% a year) will be recorded in the managerial and professional occupations. 125,000 more jobs will be available by 1988. All tolled, Alberta will need at least another 700,000 people by 1988, according to the latest government estimate, which would boost our population to 2.7 million.

In conclusion, I would like to leave you with this final thought. When confronting Alberta's employment problems, let's not ignore the obvious. But tackle the obvious head on. Alberta has an exciting future and we ladies and gentlemen will be responsible for providing the necessary leadership.

Let this workshop be the moment when we exhibit our pride in Alberta and start providing that leadership for the rest of Canada.

Cependant, en supposant la poursuite des mégaprojets et le maintien des tendances actuelles d'emploi, on peut raisonnablement croire que le taux de vacance des emplois en Alberta augmentera probablement (et je dis bien probablement) d'au moins 35% au cours des cinq prochaines années.

Pour les cinq autres années, les résultats dépendront largement des travaux que nous ferons ici.

Que feront l'Alberta et le Canada des milliards de dollars provenant des projets de sables bitumineux et de pétrole lourd de cette décennie, sans compter les innombrables projets de développement qui en découleront?

Il faudrait peut-être que l'APEGGA encourage plus activement ses propres membres à se perfectionner; il faudrait peut-être qu'on songe plus sérieusement à embaucher plus de techniciens et peut-être même des comptables pour des emplois qui ne font pas vraiment appel aux compétences d'un ingénieur; il faudrait peut-être que les entreprises commerciales apprennent à accepter des candidats classés au troisième ou même quatrième rang sur les listes d'admissibilité si elles insistent pour avoir des employés expérimentés et enfin, ce qui m'est le plus cher, il faudrait que l'APEGGA informe mieux et qu'elle soit encore plus active dans les écoles secondaires de la province.

Ces options prennent encore plus d'importance à la lumière de la publication récente d'un rapport de l'Alberta Advanced Education and Manpower Division, dans lequel on fait valoir que le secteur qui connaîtra la plus forte croissance en Alberta (5,1% par an) sera le secteur des gestionnaires et des professionnels. D'ici 1988, 125,000 nouveaux emplois auront été créés. Tout calculé, l'Alberta aura besoin encore d'au moins 700,000 personnes d'ici 1988, selon les dernières prévisions gouvernementales; la population albertaine passerait ainsi à 2,7 millions.

Enfin, j'aimerais terminer mon intervention en vous communiquant cette dernière réflexion. Dans l'étude des problèmes d'emploi en Alberta, il ne faut pas oublier les évidences auxquelles il faut s'attaquer fermement. L'avenir de l'Alberta est resplendissant et nous, mesdames et messieurs, devons veiller à lui imprimer l'élan nécessaire.

Que cet atelier nous permette de montrer la fierté que nous ressentissons envers l'Alberta et commençons dès maintenant à faire figure de chef de file pour le reste du Canada.

ENGINEERING, GEOLOGICAL AND GEOPHYSICAL
MANPOWER DEMAND FOR THE 1980'S
(PROJECTIONS BY LOOKING AT NEW PROJECTS)

PRESENTED BY:

MR. BERNARD LAMARRE, P. ENG.
PRESIDENT
LAVALIN INC.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE EN
GÉNIE, GÉOLOGIE ET GÉOPHYSIQUE
POUR LES ANNÉES 80
(PRÉVISIONS ÉTABLIES EN FONCTION DES NOUVEAUX PROJETS)

PRÉSENTÉ PAR:

BERNARD LAMARRE, ING.
PRÉSIDENT
LAVALIN INC.

No engineer would be worth his salt if he did not pay unflinching respect to the saying, "first things first". So before launching into heavy issues and stimulating problems, I would like first to recognize publicly that I am very much aware that I am in Ken Read country! The fortunes of that extraordinary young man have been very closely followed throughout Canada with an interest that has managed to survive such incidental national preoccupations as elections and a referendum campaign! I would say that there must be hope for a country that is so clear-sighted in its priorities!

I have only one complaint—I cannot understand that the part of the country that has all that oil and gas, should also want to keep all the snow for itself. We have not had enough snow for skiing in Quebec this year, and so it seems to me that you are carrying this revenge business a little too far!

Since last year I have been part of a task force of business and labour people brought together to identify the major projects planned for Canada over the next twenty years... yes, I said twenty years! Our group was organized in 1979 under the sponsorship of IT & C. 'Major project' has been defined to mean a project, or series of projects in a program, for which costs in each case are likely to exceed 100 million dollars, in 1978 dollars. As well as identifying these major projects, we will have something to say about how one might solve the various problems that will arise in carrying them out. Our report on major projects' demand for goods and services is to be handed in to IT & C by March 1980.

THE CONTEXT

According to the projections made by various subcommittees of our task force, investments in major projects connected with *hydrocarbon* production alone during the next ten years will be approximately 78 billion dollars. This includes new oil and gas recovery, especially from the offshore deposits in the Beaufort Sea and off the Newfoundland coast, as well as heavy oil recovery in Alberta, pipeline construction, refineries and petrochemical processing. Of that total of 78 billion dollars, approximately 75% will be spent in connection with projects located in Alberta, Yukon and the Northwest Territories. Some are already underway.

In addition to the hydrocarbon field, there will be new investment in major projects in *metals and mineral mining*, estimated at approximately 36 billion dollars. Almost all of this will be spent during the 1980's.

Power plants, including nuclear energy production, are another area of major investment. Indeed, the cost of electrical energy development could well exceed the cost of oil and gas recovery.

For the *transportation* industry, we can foresee an expenditure of approximately 10 million dollars per mile of light rail transit in all the major cities of Canada and a minimum total of some 130 miles at a total cost of 1.3 billion dollars. That is only one sixth of the alternative cost of subway track and equipment

Tout ingénieur digne de ce nom ne peut que respecter résolument l'ordre des priorités. Donc, avant d'aborder questions et problèmes sérieux, je tiens à vous dire publiquement que je suis très conscient de me trouver dans le pays de Ken Read! La destinée de cet extraordinaire jeune homme a, dans tous les coins du Canada, été suivie de très près, avec un intérêt qui a survécu à des préoccupations nationales accessoires comme les élections et la campagne référendaire! A mon avis, il y a de l'espoir pour un pays aussi éclairé quant à ses priorités!

Seulement, j'ai peine à comprendre que la partie du pays qui possède tout le pétrole et le gaz veuille aussi conserver toute la neige pour elle-même. Nous n'avons pas eu suffisamment de neige pour skier au Québec cette année; donc, il me semble que vous poussez un peu trop loin votre revanche!

Depuis l'an dernier, je fais partie d'un groupe de travail de représentants d'entreprises et d'employés réunis pour déterminer les grands projets prévus pour le Canada dans les vingt prochaines années... oui, j'ai bien dit les vingt prochaines années! Notre groupe a été mis sur pied en 1979 sous l'égide du ministère de l'Industrie et du Commerce. L'expression «grands projets» désigne un projet ou une série de projets d'un programme dont les coûts sont dans chaque cas susceptibles de dépasser \$100 millions (en dollars de 1978). Outre le recensement de ces grands projets, nous aurons notre mot à dire sur la façon dont on pourra résoudre les divers problèmes que posera leur réalisation. Notre rapport sur la demande de biens et de services qu'entraîneront ces grands projets doit être soumis au ministère d'ici mars 1980.

CONTEXTE

D'après les prévisions établies par divers sous-comités de notre groupe de travail, les investissements dans les grands projets liés à la production d'*hydrocarbures* seulement pendant les dix prochaines années s'élèveront à environ \$78 milliards. Cela comprend la récupération de gaz et de pétrole, notamment à partir des gisements off-shore de la mer de Beaufort et de la côte de Terre-Neuve, la récupération d'huile lourde en Alberta, la construction de pipe-line, les raffineries et le traitement de produits pétrochimiques. De ces \$78 milliards, environ 75% seront affectés à des projets réalisés en Alberta, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Certains sont d'ailleurs déjà en voie de réalisation.

En plus du secteur des hydrocarbures, il y aura de nouveaux investissements dans de grands projets relatifs à l'*exploitation des métaux et des minéraux*, d'un montant estimatif de \$36 milliards, et qui devront être débloqués au cours des années 80.

Les centrales électriques, notamment les centrales nucléaires constituent un autre secteur d'investissement important. En effet, le coût de production d'énergie électrique pourrait très bien dépasser celui de la récupération du gaz et du pétrole.

Dans l'*industrie du transport*, nous prévoyons des dépenses d'environ \$10 millions par mille de transport par rail léger dans toutes les grandes villes du Canada et un minimum global de quelque 130 milles de voies à un coût global de \$1.3 milliard. Cela constitue seulement 1/6 du coût de l'autre option pré-

but it still represents a great deal of creative engineering. Then, there is the building of shops for offshore oil and gas supplies, of tankers for liquid natural gas transportation, of offshore platforms and of new types of fishing vessels, all of which will require engineering expertise of a high order. We have no precise estimate of the cost of major shipbuilding projects but it is likely to be several billion dollars.

The approximate total of these major projects is estimated at more than 200 billion dollars without making any allowance for future inflation. Almost all of this money will be required during the 1980's, in addition to normal ongoing investment. Assuming the expenditure will be spread evenly throughout the ten year period, the annual major project investment will be in the order of 20 billion dollars. In 1978 the gross national product was 232 billion dollars, of which all the new investments accounted for 50 billion dollars... so we are looking at an additional demand on our resource for major projects alone, of approximately 8.6% of the 1978 GNP. That amounts to 40% more than the total of all new investments in 1978.

ENGINEERS: THE DEMAND SIDE

Such a dramatic increase in investment levels can be expected to produce significant supply problems. Of particular interest to this workshop is that it will create additional demand for engineers, geologists and geophysicists. The manpower requirements for all of the planned major projects are not absolutely sure at this stage, but we can make some pretty good projections from a representative project constituting a known percentage of the total investment.

The project which has been analyzed in greatest detail by the task force is the *Alsands Tarsand Recovery Plant*. The total cost of that single project will be about 6 billion dollars, in 1978 dollars. That amounts to about one third of the projected heavy oil sector investment, to about 8% of the hydrocarbon sector total, and about 3% of all the estimated major project total expenditures.

Engineering, procurement and management services for Alsands will require a total of 6.4 million man/hours. At least 25% of this, or 1.6 million man/hours will be required for professional engineers' services. This is equal to about 1,000 man/years and means that over the six year construction period, the average number of engineers employed would be about 170. In fact, the number will increase from about 40 in the first year to a peak of about 250 in year 4.

For the Esso Resources Cold Lake project which will be spread over seven years, the number of engineers will increase from 30 in year 1 to a peak of more than 250 in year 6. This illustrates the importance of the scheduling such mega-projects to avoid excessive pressure on resources at any one time.

voyant des rails et de l'équipement souterrains, mais cela exige toutefois une bonne part de génie créateur. Puis, il y a l'aménagement d'usines pour le pétrole et le gaz off-shore, la construction de bateaux pour le transport du gaz naturel liquide, la construction de plate-formes au large des côtes et la construction de nouveaux types de bateaux de pêche, activités qui exigeront toutes un degré élevé de savoir-faire technique. Nous n'avons aucune idée précise du coût des principaux projets de construction navale, mais il s'élèvera vraisemblablement à plusieurs milliards de dollars.

Le coût global approximatif de ces grands projets est estimé à plus de 200 milliards, compte non tenu de l'inflation future. La presque totalité de cette somme sera nécessaire dans les années 1980, en plus des investissements normaux. En présumant que les dépenses seront réparties également au cours de la décennie, les investissements annuels que nécessiteront ces grands projets seront de l'ordre de 20 milliards. En 1978, le produit national brut était de 232 milliards; sur cette somme, 50 milliards étaient consacrés à de nouveaux investissements. La demande additionnelle que devront soutenir nos ressources pour de grands projets seulement sera donc approximativement de 8,6% supérieure à ce qu'elle était par rapport au PNB de 1978. Cela veut dire 40% de plus que le total de tous les nouveaux investissements en 1978.

INGÉNIEURS: LE CÔTÉ DEMANDE

Une hausse aussi prononcée des investissements provoquera évidemment des problèmes d'offre considérables. D'un intérêt particulier pour cet atelier, est l'accroissement de la demande en matière d'ingénieurs, géologues et géophysiciens. Les besoins en main-d'œuvre pour tous les grands projets envisagés ne sont pas absolument bien définis à cet stade-ci, mais on peut faire des prévisions assez exactes à partir d'un projet représentatif, constituant un pourcentage connu de l'investissement global.

Le projet analysé le plus à fond par le groupe de travail est l'*usine Alsands de récupération des sables bitumineux*. Le coût global de ce projet sera d'environ \$6 milliards, en dollars de 1978. Cela constitue environ un tiers de l'investissement envisagé dans le secteur du pétrole lourd, environ 8% de l'ensemble des investissements dans le domaine des hydrocarbures, et environ 3% de toutes les dépenses globales des grands projets envisagés.

Les services de génie, d'approvisionnement et de gestion du projet Alsands nécessiteront au total 6,4 millions d'heures-hommes. Les services d'ingénieurs représenteront au moins 25% du total ou 1,6 million d'heures-hommes. Cela équivaut à environ 1,000 années-hommes et signifie qu'on emploiera en moyenne 170 ingénieurs au cours de la période des travaux qui durera six ans. En fait, le nombre d'ingénieurs passera d'environ 40 la première année à un maximum d'environ 250 la quatrième année.

En ce qui concerne l'exploitation des hydrocarbures de Cold Lake par la société Esso, projet qui s'échelonnnera sur une période de sept ans, le nombre des ingénieurs passera de 30 au cours de la première année à 250 et plus la sixième année. C'est donc dire toute l'importance de la planification de grands

I mentioned that Alsands will amount to about 8% of the hydrocarbon sector's major projects. Therefore, if we multiply the Alsands numbers by 12, we get an indication of the requirements for mega-projects in that sector. Hence, about 500 engineers will be needed almost immediately, rising to about 3,000 within 5 years.

Project management and engineering represents about 8% of the total cost of the Alsands project, about average for all major projects. It is probably a close approximation therefore, to consider engineers by *all* major projects—(To refresh your memory, a major project is one that costs more than 100 million dollars in 1978 dollars)—*These percentages indicate, therefore, an immediate additional demand of about 1,300 engineers, increasing to a total of over 8,000 within 5 years, in order to cover all the major projects in all the sectors.*

These calculations do not include the demand for geologists, geophysicists, and specialists in mining and geological engineering. Demand for these specialized degrees by the hydrocarbon industry may increase slightly faster than for engineers as a whole, but in the remaining sectors it is probable that the demand for other specialized qualifications will increase at an even faster rate. I think we can fairly assume that the total demand for geologists and geophysicists will remain a stable proportion of the total, about 5%.

Returning to the estimated peak demand figure of 3,000 additional engineers for the hydrocarbon sector, it appears that at least 2,250 of them will be required in Alberta, the Yukon and the Northwest Territories. Excluding the Yukon and the Northwest Territories, the peak demand for Alberta alone will be relatively smaller. However, we expect that most of the northern development projects will be organized and directed from Alberta.

In addition to the increased demand caused by major projects we must, of course, make allowance for the increased demand resulting from the *natural growth of the economy*. This is clearly much greater in Alberta than the rest of the country, but even without oil and gas developments, we can expect an increase in the demand for engineers of at least 25% above the one required by the mega-projects. This would increase the additional peak demand in Alberta from 2,250 to 3,000 engineers (all of which is additional, of course, to the existing number).

The task force committees only considered the major projects which are expected to be implemented in Canada. We made no allowance for projects which Alberta-based companies may initiate *overseas*. But, of course, there will indeed be opportunities to participate in export markets on the basis of Canadian technology and expertise. This will create additional pressure on

projets de ce genre pour éviter d'exercer des pressions indues sur le personnel à un moment donné.

J'ai signalé que les besoins en main-d'œuvre pour la réalisation du projet Alsands représentent environ 8% de ceux des grands projets d'exploitation des hydrocarbures. Par conséquent, si l'on multiplie ces chiffres par 12, on peut voir quels seront les besoins pour les projets d'envergure dans ce secteur. Ainsi, environ 500 ingénieurs devront être engagés presque immédiatement pour atteindre les 3.000 environ d'ici cinq ans.

Le traitement des gestionnaires et des ingénieurs constitue environ 8% de l'ensemble des coûts du projet Alsands, soit à peu près la moyenne pour tous les projets d'importance. Par conséquent, c'est là probablement une approximation assez exacte si l'on tient compte du nombre d'ingénieurs pour *tous* les grands projets—(pour vous rafraîchir la mémoire, un projet d'envergure coûte plus de \$100 millions en dollars de 1978)—*Ces pourcentages indiquent donc que l'on aura en outre immédiatement besoin d'environ 1,300 ingénieurs dont le nombre total sera porté à plus de 8,000 d'ici cinq ans afin de réaliser tous les grands projets dans tous les secteurs.*

Ces calculs n'incluent pas la demande de géologues, de géophysiciens et de spécialistes en génie minier et en géologie. L'industrie des hydrocarbures pourrait devoir recourir un peu plus tôt aux services de ces spécialistes qu'à ceux des ingénieurs dans l'ensemble, mais dans les autres secteurs, il est probable que la demande d'autres ouvriers spécialisés augmentera à un rythme encore plus rapide. Je crois que l'on peut à juste titre supposer que la demande totale de géologues et de géophysiciens restera à peu près stable par rapport à l'ensemble, soit environ 5%.

Pour en revenir au total de 3.000 ingénieurs supplémentaires dont le secteur des hydrocarbures aura besoin, il semble qu'au moins 2.250 de ces derniers devront travailler en Alberta, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. À l'exception de ces deux territoires, la demande totale pour l'Alberta seulement sera relativement moins importante. Toutefois, nous croyons que la plupart des projets d'expansion du Nord seront organisés et dirigés en Alberta.

En plus de la demande accrue qu'engendreront les grands projets, nous devons, bien sûr, prévoir une augmentation de la demande en raison de la *croissance naturelle de l'économie*. Cette dernière est de toute évidence beaucoup plus importante en Alberta que dans le reste du pays, mais même sans la réalisation des projets d'exploitation du pétrole et du gaz, on peut s'attendre à un accroissement de la demande d'ingénieurs d'au moins 25% supérieur à celle que nécessitent les grands projets. Ce faisant, le nombre total d'ingénieurs en Alberta devra passer de 2.250 à 3.000 (ajoutés, bien sûr à ceux qui travaillent actuellement dans cette province).

Les comités de notre groupe de travail n'ont étudié que les principaux projets qui doivent être exécutés au Canada. Nous n'avons pas tenu compte de projets que les sociétés de l'Alberta peuvent réaliser *à l'étranger*. Nous aurons certainement l'occasion de participer aux marchés d'exportation grâce aux techniques et aux connaissances canadiennes. Cela exercera des

our limited engineering resources. The calculated figures may therefore be taken as minimum.

There is one possible development which would have the effect of decreasing the demand for Canada engineers to some extent—that would be to continue to award major contracts to non-Canadian project management companies. In those circumstances, a proportion of the design engineering would be produced outside Canada. We can surely agree that we do not want to satisfy our needs for qualified manpower on a permanent basis, by having our high technology work done outside of the country. If we assume therefore that the major responsibility for these mega-projects will, in the future, remain in Canada, we must face the question of the adequacy of Canadian resources to meet the expected engineering demand.

THE SUPPLY SIDE

From the information just presented by Mr. Humble, and from the information provided by Mr. C. Simmonds of the NRC, we can form a baseline supply and demand picture—excluding for the moment any consideration of the impact of major projects.

At first sight, there appears to be no problem. According to the records of the professional associations, there are approximately 90,000 members registered as professionally qualified engineers of one kind or another. Unfortunately, they are not all available. Nonetheless, the qualified but non-practising engineers remain a major potential resource, if only we can find a way of tracking them down.

In 1971, just over half of the qualified and registered engineers were working as engineers in Canada—that is, 46,000 of the 90,000. This means that half of the engineers in Canada are either studying for higher degrees, or work in government, in non-engineering management positions, or in teaching.

Since annual attrition due to death, retirement and moving out of the work force was 5,900 per year throughout the 1970's, from 1980, about 6,000 new engineers per year will be required, simply to *maintain* the present numbers.

Canadian universities have been graduating about 5,400 engineers a year, including first degrees, masters and doctorate levels. In 1978-1979, it is expected 5,500 will graduate. The supply gap has always been filled by immigrants. The base line supply situation is therefore that the supply and demand of engineers in Canada is roughly in balance given normal growth, a low level of R and D, and a continued annual inflow of foreign engineers. (In 1975, for example, some 1,965 engineers immigrated to Canada, although apparently less than half that number are registered and in engineering employment).

In the case of mining and geological engineering first degrees, there is an annual supply of 190 graduates facing a demand of

pressions supplémentaires sur nos ressources techniques limitées. Les chiffres peuvent donc être considérés comme des minima.

Le fait de continuer à accorder les grands contrats à des sociétés étrangères de gestion de projets peut contribuer dans une certaine mesure, à réduire la demande d'ingénieurs canadiens. Dans ces circonstances, une certaine proportion de la conception technique serait produite à l'extérieur du Canada. Nous pouvons certainement nous entendre pour dire que nous ne voulons pas de façon permanente, satisfaire nos besoins en main-d'œuvre spécialisée en faisant exécuter à l'extérieur du pays nos travaux à haute technicité. Si nous supposons donc qu'à l'avenir, la principale responsabilité de ces méga-projets appartiendra au Canada, nous devons nous demander si les ressources canadiennes sont suffisantes pour répondre à la demande prévue de services techniques.

L'OFFRE

D'après les renseignements que viennent de nous fournir M. Humble et M. Simmonds du CNRC, nous pouvons faire des projections minimales de l'offre et de la demande, sans tenir compte pour l'instant de l'incidence des grands projets.

A première vue, il ne semble pas y avoir de problèmes. Les dossiers des associations professionnelles révèlent qu'elles comptent environ 90 000 membres inscrits comme ingénieurs professionnels diplômés dans diverses spécialités. Ils ne sont malheureusement pas tous disponibles. Néanmoins, les ingénieurs diplômés; même s'ils ne pratiquent pas, constituent une importante ressource, si toutefois nous réussissions à les retrouver.

En 1971, un peu plus de la moitié des ingénieurs diplômés et inscrits exerçaient leur profession au Canada: c'est-à-dire 46 000 ingénieurs sur 90 000. Cela veut dire que la moitié des ingénieurs au Canada étudiant pour obtenir des diplômes supérieurs, occupent au gouvernement des postes de gestion ou enseignant.

Étant donné que l'attrition annuelle, attribuable aux décès, aux départs à la retraite et à la mobilité de la main-d'œuvre, s'élevait à 5 900 par année au cours des années 70, à compter de 1980, il faudra environ 6 000 nouveaux ingénieurs par année pour maintenir le niveau actuel.

Environ 5 400 ingénieurs reçoivent chaque année un diplôme d'une université canadienne, y compris des diplômes de premier cycle, de maîtrise et de doctorat. On prévoit qu'en 1978-1979 5 500 ingénieurs recevront un diplôme. L'insuffisance de l'offre a toujours été suppléée par les immigrants. On peut donc dire que l'offre et la demande d'ingénieurs au Canada restent en équilibre grâce à la croissance normale, aux faibles niveaux de R & D et à l'arrivée régulière d'ingénieurs venant de l'étranger. (En 1975, par exemple, quelque 1 965 ingénieurs sont venus au Canada, même si de toute évidence moins de la moitié de ceux-là sont inscrits et exercent leur profession.)

Dans le cas des ingénieurs miniers et géologues du premier cycle universitaire, il y a chaque année 190 diplômés par 250

250. Supply and demands for advanced degrees are approximately in balance. The supply and demand for geologists are also approximately in balance, although the supply of doctorate level graduates satisfied only half of the demand for 100, in 1977.

Mega-projects as presently foreseen will, of course, place greatly increased pressure on available resources, will cause serious shortages in the areas of maximum development, and will have a tendency to encourage additional immigration. Engineering degrees awarded by Alberta universities were approximately 500 in 1977, and the present rate is estimated at about 600 per year. However, Alberta-based mega-projects are going to require about 3,000 new engineers within 5 years, over and above that normal rate. It means doubling the number of engineering graduates coming out of the Alberta universities. This is surely not possible in present circumstances.

To cut a long enumeration short, it is clear therefore that all of the additional engineers needed for the major projects in Alberta and elsewhere, can not begin to be supplied from present Canadian resources with its 5,500 graduates per year. Therefore, I think it is important that both the resolution proposing additional funding and staff for the faculty of engineering, as well as the resolution to increase student throughput without reducing the quality of the graduates, should be brought to the attention of all Canadian universities. However, that will not resolve the problem, and other avenues will have to be explored.

PREPARING SOLUTIONS

The post-war baby boom produced a valuable increase in the labour, including engineers. Now, however, we face the results of the 'baby bust' of the 1960's. At the same time, increased prosperity in Europe is making it more difficult to persuade qualified personnel to come to Canada. To complicate the situation even further, other professions are attracting good students in ever increasing numbers—doctors, scientists, accountants, MGA's and civil servants. The question we face is, "Will we have enough students entering the universities to take care of all these additional requirements and still provide us with the engineers we need?" The workshop tomorrow may provide a positive answer to that question, but it does seem to me practically impossible to expect any *really* significant increase in the number of engineering graduates from Canadian universities within the next ten years. In any case, the greatest demand will develop during the next *five* years.

Certainly, some changes will be needed in our methods of recruiting for universities, changes both in the curriculum and concerning on-the-job training. Training after graduation, whether on-the-job or by evening studies, will obviously be of considerable importance. But *above all*, we must find ways to use our existing resources more effectively rather than to attempt to expand the number of engineers indefinitely.

postes offerts. L'offre et la demande de diplômés des cycles plus avancés s'équilibrent assez bien. Cela est vrai aussi pour les géologues, même si en 1977 l'offre au niveau du doctorat n'a satisfait que la moitié des 100 postes offerts.

Les grands projets actuellement prévus entraîneront évidemment une plus grande pression sur les ressources disponibles, causeront des pénuries importantes dans les secteurs à développement maximal, et auront tendance à encourager davantage l'immigration. En 1977, environ 500 diplômés d'ingénieurs ont été décernés dans les universités de l'Alberta et on estime que ce nombre atteint actuellement 600 environ. Or, les grands projets de l'Alberta exigeront d'ici cinq ans 3,000 nouveaux ingénieurs, en plus du nombre habituel de diplômés. Cela signifie qu'il faudra doubler le nombre des diplômés en génie sortant des universités de l'Alberta, ce qui est tout à fait impossible dans les circonstances actuelles.

Bref, il est clair que les 5,500 étudiants diplômés chaque année au Canada ne pourront répondre à cette demande supplémentaire d'ingénieurs créée par les importants projets de l'Alberta et d'ailleurs. Par conséquent, il est important, à mon avis, de porter à l'attention de toutes les universités canadiennes la résolution proposant des fonds et du personnel supplémentaires pour la faculté de génie, ainsi que celle visant à augmenter le nombre des diplômés, sans en réduire la qualité. Toutefois, cela ne résoudra pas le problème et il faudra explorer d'autres solutions.

SOLUTIONS PROPOSÉES

L'explosion démographique d'après guerre a entraîné une augmentation considérable de la main-d'œuvre, y compris des ingénieurs. Cependant, nous devons aujourd'hui tenir compte des répercussions de la diminution démographique des années 60. En même temps, la prospérité de l'Europe, permet moins de persuader la main-d'œuvre qualifiée de venir au Canada. Et pour rendre la situation encore plus complexe, d'autres professions attirent un plus grand nombre de bons candidats: la médecine, la recherche scientifique, la comptabilité et la fonction publique. La question à laquelle nous devons répondre est celle-ci: Y aura-t-il suffisamment d'étudiants dans les universités pour répondre à cette demande supplémentaire tout en satisfaisant à la demande courante? L'atelier de demain permettra peut-être d'y répondre positivement mais, à mon avis, il est pratiquement impossible de s'attendre véritablement à une augmentation importante du nombre des diplômés en génie provenant des universités canadiennes dans les dix prochaines années. De toute façon, la demande la plus importante se fera sentir d'ici *cinq* ans.

Il faudra certainement modifier nos méthodes de recrutement universitaire, tant pour ce qui est du programme d'études qu'au chapitre de la formation en cours d'emploi. La formation après l'obtention du diplôme, en cours d'emploi ou sous forme de cours du soir, revêtira de toute évidence une importance considérable. Néanmoins, il importera *surtout* de trouver des moyens d'utiliser nos ressources actuelles de façon plus efficace plutôt que d'accroître indéfiniment le nombre d'ingénieurs.

Here we can learn from the United States. They are very good at planning, which is the business of knowing in advance what scarce resources will be required and how to combine them to produce the best possible result. The Americans have found ways which allow them to manage mega-projects on the basis of relatively small number of highly qualified professional personnel. They can rapidly assemble an effective work force, even when the majority of employees come from very different backgrounds and experiences or even if they have never worked together before.

We are going to have to bring to perfection the systems and techniques that will permit us both to attain a high degree of reliable output in the execution of large engineering projects and, at the same time, to keep our demands for qualified engineers, geologists and geophysicists to a minimum.

Improved project management systems and procedures will have to be utilized not only for the mega-projects but for all engineering projects in future. The time spent by the qualified engineer on each project must be reduced to the essential minimum, so he may be free to turn to the important phases of other projects.

At the design stage of each project, the engineer will have to concentrate on the conceptual and process aspects. The detailed engineering can be done by technologists and technicians as long as we have good quality assurance and project control procedures.

To a much greater extent than at present, we must use the computer to help us solve design problems and to coordinate design changes. The four main areas in which computer programs can be efficiently utilized are, as you all know . . .

1. *Technical and design computation:* As examples, I can cite calculations concerning concrete or steel structures; calculations relating to electrical distribution systems; the balancing of hydrological networks, stress analysis in piping networks and energy conservation.
2. With respect to *draughting*, good examples of computer use would be the spacing of pylons and the profile of electric line systems, as well as pipe isometrics and the hooking up of equipment.
3. As far as *technical and engineering coordination* is concerned I would draw your attention to the possibilities of using computers for tridimensional positioning of various equipment such as pipes, wells, support structures, etc., and the coordination of these arrangements with the lists of materials and equipment.
4. And last but not least in the use of computer technology *management control, both corporate and project oriented.*

Corporate applications relate mainly to accounting, inventories, human resources, library data banks, etc. The projects

Les États-Unis peuvent nous inspirer à cet égard. Les Américains sont très forts en planification, qui est l'art de connaître à l'avance les ressources limitées qui seront nécessaires et la façon de les combiner pour obtenir le meilleur résultat possible. Ils sont parvenus à mettre sur pied des mégaprojets avec un effectif professionnel hautement qualifié relativement restreint. Ils peuvent constituer rapidement un groupe de travail efficace même lorsque la majorité des employés ont des antécédents et une expérience qui diffèrent ou même s'ils n'ont jamais travaillé ensemble auparavant.

Il nous faudra perfectionner au maximum les systèmes et techniques permettant d'obtenir des résultats optimaux dans l'exécution de vastes travaux de génie tout en maintenant au minimum la demande d'ingénieurs, géologues et géophysiciens qualifiés.

Il faudra avoir recours à des systèmes et méthodes de gestion de projets améliorés, non seulement dans le cas des mégaprojets, mais dans tous les travaux de génie à venir. Le temps consacré par un ingénieur qualifié à chaque projet doit être réduit au minimum de façon à ce qu'il puisse se consacrer aux phases importantes d'autres projets.

À l'étape de la conception de chaque projet, l'ingénieur devra s'intéresser particulièrement à l'aspect conceptuel et aux travaux préparatoires. Les travaux de génie détaillés peuvent être effectués par des technologues et techniciens dans la mesure où il existe de bonnes garanties qualitatives et des méthodes efficaces de contrôle des projets.

L'ordinateur devra être utilisé bien davantage que présentement à résoudre des problèmes de conception et coordonner les modifications à ce chapitre. Comme on le sait, les 4 principaux domaines où les programmes informatiques peuvent être le plus efficaces sont:

1. *Calculs techniques et conception:* Citons par exemple les calculs relatifs aux structures de béton et d'acier, aux systèmes de distribution électrique; à l'équilibre des réseaux hydrologiques, aux analyses de tension des réseaux de canalisations et à la conservation de l'énergie.
2. En matière de *dessin*, l'ordinateur pourrait jouer un rôle utile dans le cas de la répartition des pylônes et du profil des systèmes de lignes électriques ainsi que dans le cas du calcul des qualités isométriques des tuyaux et du branchement de l'équipement.
3. Dans le cas de la *coordination des techniques et du génie*, j'attire votre attention sur les possibilités qu'offre l'ordinateur relativement au positionnement tridimensionnel de divers équipements tels que les tuyaux, les puits, les structures d'appui, etc., et la coordination des travaux avec les listes de matériels et d'équipements.
4. La dernière, mais non la moindre, des utilisations de l'informatique a trait au *contrôle de la gestion tant au sein des sociétés que dans le cadre d'un projet.*

Les applications de l'informatique au secteur de l'entreprise touchent principalement la comptabilité, les stocks, les res-

application, referred to as "Project Control", involves planning and scheduling, estimating, cost control, progress reports, procurement systems (including requisitioning by engineering, inspection, expediting, traffic and vendor data control) and project accounting. Some firms, mainly the larger ones, are of course already using computers in these functions. The challenge is to spread the practice for a more efficient utilization of manpower.

By the way, it is useful to note the important and increasing trend to the linking and integration of the various systems that I have mentioned. More and more, we are seeing computer combinations between design and draughting, between technical coordination and management control, etc.

In Canada, we still have far too many different design standards which do nothing to improve the quality of the final product. A great deal can still be done to adapt our standards to a manageable range of alternatives and to provide a standard coding system. This will provide many immediate benefits. For instances, detail designing will be simplified, so that it can be left to technicians without any serious risk.

The advantages are even more apparent at the procurement stage. The purchasing agent can order larger quantities of standard items and obtain better delivery terms, lower unit prices and lower total inventory costs.

Expediting and plant inspection activities will also be greatly facilitated. The greater the degree of standardization, the more effective are inspection-on-arrival, checking quantity and quality, and completion of control documentation.

Also, we should see to it that quality assurance procedures are designed in such a way that they may be more easily standardized. This would almost certainly have the effect of optimizing prices by avoiding costly duplication. Engineers will therefore not have to be physically present at every minor meeting, or involve themselves personally in every minor stage of decision making.

Once we have accepted the principle of greater standardization of construction materials, it is but a small step to agree with greater modularization—(what a word!). The industry must develop standard modules for as many products and building packages as possible. The agreed specifications and measurements should then be approved and codified so that all construction companies and all suppliers will know what is expected of them.

The implication is clear for faculties of engineering—they are going to have to provide additional training. We will need courses to cover the theory and practice of construction control

sources humaines, les banques de données, etc. L'application aux projets, connue sous le nom de «contrôle de projets», comprend la planification et les calendriers d'exécution, les devis, le contrôle des coûts, les rapports sur l'état des travaux, les fournitures (y compris les demandes en matière de génie, d'inspection, d'expédition, de trafic et de contrôle des données du vendeur) et la comptabilité de projets. Certaines entreprises, surtout les plus importantes, ont déjà recourus à l'ordinateur pour effectuer ces fonctions. Le défi consiste à étendre l'utilisation de cet outil afin d'améliorer l'efficacité de la main-d'œuvre.

Au fait, il importe de noter la tendance, importante et croissante, de l'intégration des divers systèmes que j'ai mentionnés. On observe de plus en plus la combinaison par l'informatique de la conception et du dessin, de la coordination technique et du contrôle de la gestion, etc.

Au Canada, la trop grande diversité des normes de conception ne contribue certes pas à améliorer la qualité du produit fini. Il y aurait encore beaucoup à faire pour adapter nos normes à une gamme pratique de possibilités et pour assurer un système de codification universel. Il en résulterait de nombreux avantages immédiats; par exemple, la conception détaillée serait simplifiée et pourrait ainsi être confiée sans risques aux techniciens.

Les avantages de l'informatique sont encore plus évidents à l'étape des achats. L'agent responsable des achats pourrait commander des quantités plus importantes de produits standard dans des délais plus courts; les prix à l'unité et le coût des stocks en seraient diminués d'autant.

L'expédition et l'inspection en usine seront également grandement facilitées. Plus le niveau de standardisation sera élevé, plus l'inspection à la livraison, la vérification des quantités et qualités et la rédaction des documents de contrôle seront efficaces.

Il faudra également s'assurer que les méthodes de garantie de qualité soient conçues de façon à être plus facilement standardisées. Cette adaptation aurait presque certainement pour effet d'optimiser les prix en évitant un chevauchement coûteux. Les ingénieurs n'auraient dès lors plus besoin d'être physiquement présents à toutes les réunions d'importance secondaire ou encore de participer à chaque étape mineure du processus décisionnel.

Une fois accepté le principe d'une plus grande normalisation des matériaux de construction, il ne reste qu'un tout petit pas à franchir dans la direction d'une plus grande modularisation (quel terme!). L'industrie doit mettre au point des modules standard pour le plus grand nombre possible de produits et d'ensembles de construction. Les spécifications et les mesures adoptées devraient ensuite être approuvées et codifiées de sorte que toutes les sociétés de construction et tous les fournisseurs sachent ce qu'on attend d'eux.

Les conséquences en sont claires pour les facultés de génie: elles devront assurer un complément de formation. Il nous faudra des cours sur la théorie et la pratique des systèmes de

systems; project financing; computer programs, as well as project management systems and procedures.

It is possible that some sections of the present curriculum could be redesigned or altogether omitted. In present circumstances, it is difficult to foresee exactly what specialized technical knowledge will be required. It would perhaps be preferable to concentrate on the basic disciplines such as mathematics, physics, chemistry and geology, and to leave the more advanced specialized knowledge to be acquired through work experience. By that means we could probably maintain the required flexibility and include project management training, without prolonging the length of the course unduly.

The experience and technology acquired through management of major projects will provide Canadian companies with the potential to export our expertise. To take advantage of export opportunities, our engineers will have to acquire some foreign language skills. I am not going to suggest that engineering courses should be even further extended in order to include language courses, but in the case of cooperative educational courses at least, some of the outside experience could perhaps be arranged in different parts of the country and in foreign countries.

First, however, we are going to have to put our own house in order, inside Canada. Today, major project planning is proceeding on the basis that 20% to 25% of the required engineering expertise will have to be imported. That 25% will certainly include a large proportion of engineering design, new technology, and project management—the most interesting and most valuable parts of the job!

The challenge of the 1980's is to change that situation as rapidly as possible. One important change which could be made *immediately* is that professional qualifications should be acceptable Canada-wide. There are not enough engineers in the whole of Canada to fill the requirements, but at least the engineers we *have* should be free to move anywhere in the country. One of the *resolutions* I would like to propose is that the engineering associations should be much more flexible in accepting engineering qualifications from other provinces. They should also apply to their provincial governments for a revision of the existing statutes to provide the maximum possible inter-provincial mobility of engineers without delay.

Another possibility which would help to solve our short-term problems would be to schedule major projects in such a way that an integrated work team assembled for one project, could be phased into another project. This would avoid the duplication of entire teams, and would provide long term security of employment in Canada for highly qualified and experienced personnel. This would be a major benefit not only for the engineers but for all members of the team, including skilled labour.

However, it must be recognized that the scheduling of separate projects raises many problems, whether it is based on the self-interest of project principals in the market place, or is

contrôle de la construction, le financement des projets, les programmes informatiques, ainsi que les systèmes et méthodes de gestion des projets.

Certaines parties du programme actuel de cours pourraient être repensées, voire même abandonnées. Dans les circonstances actuelles, il est difficile de prévoir avec certitude quelles seront les spécialités requises. Il serait peut-être préférable de se concentrer sur les disciplines de base comme les mathématiques, la physique, la chimie et la géologie et d'attendre d'être en milieu de travail pour acquérir les connaissances spécialisées plus avancées. Ainsi, il serait probablement possible de faire preuve de la souplesse nécessaire et d'inclure la formation en gestion de projets, sans pour autant prolonger indûment la durée du cours.

L'expérience et la technologie acquises grâce à la gestion de grands projets permettront aux sociétés canadiennes d'exporter leurs connaissances. Afin de tirer profit des possibilités d'exportation, nos ingénieurs devront acquérir une certaine maîtrise des langues étrangères. Je n'irais pas jusqu'à dire que les cours de génie devraient comporter des cours de langue, mais pour ce qui est du moins, des cours offerts en coopération, l'expérience en milieu de travail pourrait peut-être se faire dans diverses régions du pays à l'étranger.

Cependant, il nous faudra commencer par mettre de l'ordre à l'intérieur de la profession au Canada. A l'heure actuelle, de 20 à 25% des connaissances techniques en matière de planification de grands projets doivent être importées. Ce pourcentage comporte certainement une bonne partie d'études techniques, de technologie nouvelle et de gestion de projets, partie la plus intéressante et la plus revalorisante du travail.

Il faudra que dans les années 80 la situation change le plus rapidement possible. *Dès maintenant*, les qualifications professionnelles devraient être reconnues dans tout le Canada. Il n'existe pas assez d'ingénieurs dans tout le pays pour satisfaire les besoins, mais au moins devraient-ils pouvoir être libres de travailler où bon leur semble. J'aimerais proposer que les associations d'ingénieurs fassent preuve d'une plus grande souplesse pour accepter les qualifications d'ingénieurs d'autres provinces. Elles devraient également demander à leur gouvernement provincial de revoir les lois en vigueur afin d'assurer dans les plus brefs délais la plus grande mobilité possible des ingénieurs d'une province à l'autre.

Une autre solution qui nous permettrait de résoudre nos problèmes à court terme consisterait à agencer un calendrier des projets importants de façon à ce qu'une équipe prenant en charge un projet puisse être graduellement affectée à un autre. On éviterait ainsi tout double emploi des équipes et on garantirait à long terme, au Canada, du travail aux personnes ayant des qualifications professionnelles élevées et une grande expérience. Cela profiterait non seulement aux ingénieurs mais également à tous les membres de l'équipe, et notamment à la main-d'œuvre spécialisée.

Toutefois, la planification de projets distincts soulève de nombreuses questions, qu'elle trouve son fondement dans les intérêts personnels des responsables des projets sur le marché ou

the result of government decree in the case of public utility projects. More thought should be given to project timing than has been usual in the past. However, improved scheduling cannot be expected to dispose of the supply problems entirely.

Another improvement in the engineering supply situation would be produced by bringing in other professionals to replace engineers in the functions where they are not essential. Much of the procurement work can be performed by experienced purchasing personnel including supplier selection, the placing of orders, expediting an inventory control. Cost control can become the responsibility of accountants or experienced accounting personnel.

Administration and financial control systems can be left to people with business management experience. As for technicians and technologists, great demands will be placed on such institutions as Alberta's N.A.I.T. and S.A.I.T.

As more sophisticated design and construction management and control systems are introduced, the non-engineering expertise which can be used will increase rapidly. We will then see that the number of engineers we are able to produce will be sufficient for the tasks for which engineers are required. In my opinion, that is the only way to overcome the supply problem.

I hope that in the very near future the required project management courses will be offered by engineering faculties across Canada. We must also attract an increasing number of high quality students—one way of doing that is to demonstrate that Canadian engineers will be responsible for engineering projects on which the future development and prosperity of Canada itself will depend.

In accepting such responsibility, we have to remind ourselves that engineering has always been much more than technological expertise—which brings us full circle, back to Ken Reas . . .

encore qu'elle résulte de décrets gouvernementaux, lorsqu'il s'agit de projets d'utilité publique. Il conviendrait de se pencher plus qu'on ne l'a fait avant sur le calendrier des projets. Toutefois une meilleure planification ne saurait entièrement répondre aux problèmes de main-d'œuvre.

On pourrait également palier le manque d'ingénieurs en faisant appel à d'autres professionnels pour remplacer les ingénieurs là où leur présence n'est pas essentielle.

Tout ce qui concerne le gros des achats publics peut être fait par des acheteurs expérimentés, et notamment le choix des fournisseurs, les commandes, le contrôle des expéditions et des stocks. Le contrôle des coûts pourrait être dévolu à des comptables ou encore aux personnes expérimentées travaillant au service de la comptabilité.

Le contrôle des finances et de l'administration peut être confié aux personnes ayant une certaine expérience de la gestion des affaires. Pour ce qui est des techniciens et des technologues, on fera grandement appel à des institutions comme le NAIT et le SAIT de l'Alberta.

Comme la conception, la gestion des travaux et les systèmes de contrôle sont de plus en plus complexes, le recours à d'autres catégories professionnelles va augmenter rapidement. Cela nous permettra de nous rendre compte que le nombre d'ingénieurs que nous formons est suffisant pour prendre en charge les travaux où leurs compétences sont requises. A mon sens, c'est la seule façon de surmonter les difficultés que pose la main-d'œuvre.

J'espère qu'à court terme, des cours de gestion de projets seront dispensés par les facultés d'ingénierie au Canada. Il faut également que nous attirions dans nos classes de plus en plus d'étudiants de haut niveau—une des façons d'y parvenir et de montrer que des ingénieurs canadiens seront responsables de projets dont dépendront le développement et la prospérité à venir du Canada.

En acceptant de telles responsabilités, il faut nous souvenir que le travail de l'ingénieur dépasse de loin les compétences techniques . . . ce qui nous ramène à notre point de départ à Ken Read . . .

ISSUES IN ENGINEERING EDUCATION

PRESENTED BY:

DR. T. H. BARTON, P. ENG.
DEAN OF ENGINEERING
UNIVERSITY OF CALGARY

LES PROBLÈMES DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

DE:

T. H. Barton, ingénieur
Doyen de la Faculté d'ingénierie
de Calgary

I have been an engineering educator for nearly thirty years and in all that time I have never known engineering education to be in a steady state. It has always been in a transient, going somewhere but never quite knowing where, chasing and never quite reaching an elusive target.

As a young Assistant Professor in the 50's it seemed that deans were always talking about "Whither Engineering in the Year 2000." It seemed to me then to be a futile exercise, since it is hard enough to look five years ahead, but here I am doing it myself.

I am going to divide my topic into three parts.

Who are we educating?

Why are we educating them?

What should the education comprise?

Our Students

Although it seems strange to us, who pass our lives in the community of engineers, engineers represent a small and relatively unusual section of humanity. As such we have been the object of a number of social science and psychological analyses. The conclusions are frequently expressed in somewhat unfavourable terms mainly because the analysts do not share our value system and our motivations. In reviewing their conclusions, I will try to accentuate the positive.

As a group, and making all the provisos regarding the enormous individual variability one encounters in a group, we are problem solvers. Our approach tends to be "Tell me what your problem is and I will solve it," in contrast to, for example, the social scientist who says "Describe your situation and I will tell you what your problems are."

We are deterministic, we like systems, no matter how complicated, to behave in a predictable manner. Instability is anathema to us. This is an excellent trait in an engineer but it is not very useful in human relationships where the stress is on unpredictability and variability.

We are quantitative, subscribing to Lord Kelvin's famous statement that, when you can measure something, you know it. Again an excellent trait for an engineer but again leading one into difficulties in the sphere of human relations.

We are mathematical. If I said this to a congress of mathematicians I would probably be laughed out of the room. However the fact remains that we do form part of that very small segment of the population that understands algebra, the calculus, differential equations and probability and statistics.

We are action oriented, we like to do something and are unhappy sitting around agonizing about the state of the world.

Cela fait bientôt 30 ans que je donne des cours techniques et, pendant tout ce temps-là, je n'ai jamais constaté que l'enseignement dans ce domaine ait été stable. En effet, il s'est toujours trouvé dans une phase transitoire, poursuivant un but imprécis sans jamais d'ailleurs l'atteindre entièrement.

Jeune chargé de cours dans les années 50, il me semblait que les doyens étaient toujours en train de parler de «la technologie en l'an 2,000». A l'époque, cela me semblait, tout à fait futile vu qu'il est déjà assez difficile de prévoir l'évolution des choses cinq ans à l'avance. C'est pourtant ce que je me propose de faire maintenant.

Je diviserai mon exposé en trois parties:

— A qui est destiné notre enseignement?

— Pourquoi enseignons-nous?

— De quoi cet enseignement devrait-il être fait?

Nos étudiants

Bien que cela nous semble étrange, nous, qui faisons partie du monde des ingénieurs, représentons une minorité de l'humanité relativement inhabituelle. À ce titre, nous avons fait l'objet d'un certain nombre d'études psychologiques et sociales dont les conclusions sont souvent négatives, principalement en raison du fait que leurs auteurs n'ont ni la même échelle de valeurs, ni les mêmes motivations que nous. En examinant leurs conclusions, je m'efforcerai de souligner les points positifs.

En tant que groupe et en tenant compte de l'inconstance individuelle que l'on peut y rencontrer, nous sommes des «régisseurs» de problèmes. «Dites-moi quel est votre problème et je le réglerai», c'est l'attitude que nous adoptons habituellement, par exemple, aux experts en sciences sociales qui vous disent «décrivez-moi votre situation et je vous dirai quel est votre problème».

Nous optons pour le déterminisme et aimons que les systèmes, quel que soit leur degré de complexité, fonctionnent d'une manière prévisible; nous détestons l'instabilité. C'est une caractéristique essentielle à l'ingénieur, mais ce n'est toutefois pas très utile dans les relations humaines qui, elles, sont imprévisibles.

Nous sommes quantitatifs, souscrivant à la célèbre déclaration de Lord Kelvin qui dit que lorsque l'on peut évaluer un élément, on le connaît. Une fois de plus, c'est un digne trait de caractère d'un ingénieur, mais qui entraîne des difficultés sur le plan des relations humaines.

Nous avons l'esprit mathématique. Si je déclarais cela à un congrès de mathématiciens, on tournerait probablement mes propos en dérision. Toutefois, il n'en reste pas moins que nous appartenons à cette minorité capable de comprendre l'algèbre, l'arithmétique, les équations différentielles, les calculs de probabilité et les données statistiques.

Nous sommes enclins à l'initiative, nous aimons l'action et nous sommes malheureux de demeurer assis à nous torturer sur la situation mondiale.

We are pragmatic, protagonists of the idea of eating a bit of our cake and saving a bit. This is essential in our careers, we know that "the" solution does not exist. Rather there is a range of solutions more or less fitting a range of requirements. Like mathematics, this too is a trait we do not share with many of our fellow men as the excesses of the consumerist and environmentalist movements indicate.

We have good work habits. Indeed perhaps one of the most valuable things learnt in an undergraduate engineering program is the ability to deal with five or six projects at the same time (a full course load), to meet a series of critical deadlines, (assignments, mid-terms, finals) and keep it up for a substantial period (4 years). I am convinced that most of those who fail to complete an engineering program do so not through lack of ability but through lack of commitment.

We can roll with the punch. A setback in one place is the signal not for despair but for an alternative approach or project.

We don't suffer from future shock. We are not intimidated by computers, science fiction does not terrify us, we are not alienated from our world. In fact we have a quite remarkable aptitude for adaptation and re-education. A few years ago it was often said that the intellectual half life of an engineer is five years. Perhaps this is an exaggeration, but not much of one. Think back to what you were doing in 1970 and compare it with what you are doing today. What a lot of new things you have learned in the meantime, what a lot of old skills you have developed, what a lot of old skills you have forgotten.

As we progress into engineering management we even begin to learn people oriented skills. We learn effective communication, written and verbal. We learn to expect the unexpected where people are concerned. Mind you, a noted social scientist said that engineers never learn the social sciences, but fake it very well! Some of us become extremely able managers and I am constantly surprised and gratified with the entirely disproportionate contribution members of an engineering faculty make to the running of a university.

Of course all these characteristics have their darker side, to a humanist, pragmatism can well appear as lack of principle. To a social scientist we may appear to callously disregard the human element. However this is not the place, nor do I have the inclination, to go into our deficiencies. We are engineers because heredity, environment and education have well fitted us for that task.

The Supply of Students

Statistically we are educating about one percent of the 18-24 year age group, 90% male. Participation rates in university level

Nous sommes pragmatiques, partisans de l'idée de manger un peu de notre gâteau et d'en garder un morceau. Cela est essentiel dans notre carrière, nous savons que «la» solution n'existe pas. Il existe plutôt une gamme de solutions qui conviennent plus ou moins à un ensemble de besoins. Tout comme les mathématiques, c'est également un trait de caractère que nous ne partageons pas avec un grand nombre de nos concitoyens, comme l'indiquent les excès des mouvements de consommateurs de biens et services et d'environnementalistes.

Nous avons de bonnes habitudes de travail. En fait, l'une des choses les plus précieuses apprises dans un programme d'étude technique est-elle l'aptitude à nous occuper de cinq ou six projets à la fois (un cours complet), de respecter une série de délais impératifs (tâches assignées, examens semestriels et examens de sortie) et de maintenir le rythme pendant une période de temps notable (4 ans). Je suis convaincu que pour la plupart de ceux qui ne réussissent pas à terminer un programme technique, cela n'est pas dû à un manque d'aptitudes mais à un manque de tenacité.

Nous pouvons accompagner le coup. Un recul dans un certain domaine ne doit pas inciter au désespoir mais à rechercher une autre approche ou un autre projet.

Nous ne souffrons pas du choc du futur. Nous ne sommes pas intimidés par les ordinateurs ni terrifiés par la science fiction, nous ne sommes pas coupés de notre monde. Nous avons, en fait, une aptitude remarquable à l'adaptation et au recyclage. Il y a quelques années, on disait souvent que la moitié de la vie intellectuelle d'un ingénieur est de cinq ans. Peut-être est-ce exagéré mais pas tellement. Songez à ce que vous faisiez en 1970 et comparez à ce que vous faites aujourd'hui. Combien de choses nouvelles avez-vous apprises dans l'intervalle, combien d'anciennes connaissances avez-vous oubliées.

Au fur et à mesure que nous progressons dans la gestion technique, nous commençons à apprendre les sciences humaines. Nous apprenons à communiquer efficacement, verbalement et par écrit. Nous apprenons à nous attendre à tout des gens. Un savant éminent dans le domaine social a même déclaré que les ingénieurs n'apprennent jamais les sciences sociales mais savent parfaitement le faire croire! Certains d'entre nous deviennent des administrateurs extrêmement compétents et je suis constamment surpris et satisfait de la contribution disproportionnée que les membres d'une faculté technique apportent à l'administration d'une université.

Bien entendu, toutes ces caractéristiques ont leur mauvais côté et, pour un humaniste, le pragmatisme peut très bien ressembler à un manque de principes. Pour un spécialiste des sciences sociales, nous semblons ne tenir aucun compte de l'élément humain. Toutefois, ce n'est pas ici l'endroit d'examiner nos faiblesses et je n'ai pas envie de le faire. Nous sommes ingénieurs parce que l'hérédité, l'environnement et l'éducation nous ont bien adaptés à cette tâche.

La population estudiantine

Du point de vue statistique, nous sommes en train d'éduquer environ 1% du groupe d'âge des 18 à 24 ans, constitué à 90% par

engineering education vary with region and with time within the range 0.7 to 1.1% as indicated in Figure 1. Since the recent low point of 1972-73, participation rates have been climbing and are at an historic high. Enrollment in engineering schools everywhere is at or close to capacity and there is not much chance on increasing substantially the number of graduates.

Of course, if we did as well in Alberta as they do in Ontario we might produce a hundred more graduates per year but we should note that, in the north American context, the Ontario participation rate has always been high rather than Alberta being low.

Where would extra students come from? Lots of factors affect this. There is a core of young people, of the order of 0.7%, who are going to take engineering because that is what they are equipped for and that is what they want to do. There is a further group, perhaps another 0.5% who, while having the right mix of aptitudes and attitudes, take it because they see it as a good career opportunity. These latter are affected by the state of the market.

Hard as it may seem to say it, engineering graduates are a marginal commodity. There is a large stock of engineers, in Alberta about 12,000, and a small demand, a few percent, which fluctuates substantially with the state of the economy. One might say that when the price of copper is high the demand for engineers is high, when the bottom drops out of the copper market so it does out of the market for new engineers. Today the press is full of the need for engineers. A few more Burger Commissions and Three Mile Islands and the press will be full of stories of engineers pumping gas. As indicated in Figure 2, the supply responds faithfully to these factors, being cyclic. Unfortunately the cycle time is about ten years and the education time is about half this so that students who enter the system at a time of high demand tend to graduate at a time of low demand.

Of course there is a large untapped reservoir of talent, half the human race, the young women of the 18-24 year age group. Fifteen years of women's lib had barely raised the female participation in engineering studies to 10%. And this is not because of any innate lack of ability. The young women who are taking our programs are impressive in their achievements and in their femininity.

This points up a further problem. Conventional wisdom indicates that the choice to enter engineering school is made in grade 12, is followed by four years academic training and two years engineer-in-training for a total of six years for the creation of a productive young engineer. However this is to look at only the conscious choice. In fact the unconscious choice is made much earlier, in grade 9, when the student elects to take the physical sciences-math stream in high school, since it is from that stream that the engineering students are principally drawn. Thus, if you want to know where your engineers of 1990 are today, look in grade 9!

des hommes. Les taux de participation à l'enseignement technique au niveau universitaire varient suivant la région et l'époque, de 0.7 à 1.1%, comme l'indique la figure 1. Depuis le récent déclin de 1972-1973, les taux de participation ont augmenté pour atteindre un record historique. Partout, les inscriptions atteignent le maximum ou presque de la capacité des écoles techniques et il n'y a pas beaucoup de chances d'augmenter notablement le nombre des diplômés.

Bien entendu, si nous faisons aussi bien en Alberta qu'en Ontario, nous pourrions produire tous les ans une centaine de diplômés supplémentaires mais nous devons noter que, dans le contexte nord-américain, le taux de participation en Ontario a toujours été élevé, alors qu'en Alberta il était plutôt faible.

D'où proviendraient les étudiants supplémentaires? De nombreux facteurs entrent en ligne de compte. Il existe un noyau de jeunes gens, de l'ordre de 0.7% qui vont suivre des cours techniques parce qu'ils sont équipés pour cela et parce que c'est ce qu'ils désirent faire. Il y a un autre groupe, comptant peut-être 0.5% qui, tout en possédant les aptitudes et attitudes nécessaires, suit le cours parce qu'il offre de bonnes possibilités de carrière. Ces derniers sont touchés par l'état du marché.

Bien que cela puisse sembler difficile à dire, les diplômés du domaine technique constituent une denrée marginale. Il existe un nombre important d'ingénieurs en Alberta (ils sont environ 12 000) mais une demande faible, de l'ordre de quelque pour cent, qui varie considérablement avec la situation économique. On pourrait dire que lorsque le prix du cuivre est élevé la demande d'ingénieurs est forte, lorsque le marché du cuivre s'effondre, il n'y a plus de débouchés pour les nouveaux ingénieurs. Aujourd'hui, la presse est remplie d'offres d'emplois pour les ingénieurs. Encore quelques autres Commissions Burger et Three Mile Islands et la presse ne racontera plus que des histoires d'ingénieurs employés dans des postes d'essence. Comme l'indique la figure 2, l'offre, qui est cyclique, répond fidèlement à ces facteurs. Le cycle est d'environ dix ans; or, comme la formation dure environ la moitié de cette période, les étudiants qui entrent dans le système au moment où la demande est forte tendent malheureusement à obtenir leur diplôme lorsqu'elle devient faible.

Bien entendu, il y a une grosse réserve de talents inutilisés: la moitié de la race humaine, à savoir les jeunes femmes du groupe d'âge des 18 à 24 ans. Quinze années consacrées à la libération de la femme ont à peine porté à 10% la participation féminine aux études techniques. Cela n'est pas dû à un manque d'aptitude inné. Les jeunes femmes qui suivent nos programmes brillent par leurs réalisations et leur féminité.

Cela soulève un autre problème. La sagesse traditionnelle veut que le choix d'entrer dans une école technique se fasse en douzième année; après quoi suivent quatre années de formation universitaire et deux années de cours de formation d'ingénieur, soit six années pour qu'un jeune ingénieur devienne productif. Or, nous n'examinons là que le choix conscient. En fait, le choix inconscient se fait beaucoup plus tôt, en neuvième année, lorsque l'étudiant choisit, au secondaire, de suivre les cours de physique, de sciences et de mathématiques, étant donné que c'est de cette spécialisation que proviennent principalement les étudiants techniques. Par conséquent, si vous voulez savoir où

Since large scale engineering projects, such as those facing us on the energy front, typically have a gestation period of ten years and since new engineers are roughly the same time in creation, we are looking at a twenty year span. And yet our decisions are ruled by politicians whose view of the future is four years at the most and news media whose attention span is a month at the most. No wonder we are in grave danger of, if not freezing in the dark, at least of being distinctly cool in the half light!

Why are we educating them?

Past history, covering many decades as illustrated by Figure 2, indicates that the demand for engineers increases at $5\frac{1}{2}\%$ per year. I have just noted significant year to year variations but by-and-large, through boom and slump, the demand goes up at about $5\frac{1}{2}\%$ per year, doubling the stock of engineers every 14 years. There are indications that the output of the engineering industries doubles every ten years so somehow we must be increasing our efficiency.

The growth has been in response to four factors:

- population growth
- increased standard of living
- deeper penetration of technology into our lives
- increasingly sophisticated technology

Everyone today is well aware that such exponential growth patterns cannot continue indefinitely. At some point there has to be a levelling off. Are we there now? It all depends on whom you ask. In general I observe that economists are pessimistic and engineers are optimistic. In engineering circles the most notorious study is that which E.B. Harvey and K.S.R. Murthy made for the Technical Service Council. In 1975, just as we were all feeling euphoric that the engineering slump of the late 60's was over, they ran the CANDIDE model of the Canadian economy and predicted that we would now, in 1980, be entering a period of very substantial oversupply of engineers which would continue into the early 1990's.

Now Harvey and Murthy made some foolish mistakes like forgetting that engineers move out of the profession, retire and are mortal. Nevertheless their thinking reflected that of economists. All the econometric models showed similar trends, the price of energy was going up, energy was getting scarce, we wouldn't and couldn't adapt fast enough and would go into a substantial recession.

Engineers have never accepted such predictions on the basis that we would solve our energy problems, people would continue to heat their homes, run cars, travel in airplanes. Engineers saw that the solution to our problems requires

se trouvent aujourd'hui les ingénieurs de 1990, cherchez en neuvième année!

Étant donné que les projets techniques à grande échelle, tels que ceux auxquels nous nous heurtons dans le domaine de l'énergie, exigent de façon typique une gestation de dix ans et qu'il faut en gros ce même temps pour former de nouveaux ingénieurs, nous envisageons ici une période de 20 ans. Cependant, nos décisions sont dictées par des politiciens dont les perspectives d'avenir se limitent tout au plus à 4 ans et des organes d'information qui nous accordent leur attention pendant un mois tout au plus. Il n'est pas étonnant que nous soyons grandement exposés, sinon à geler dans l'ombre, du moins à être incontestablement au frais dans la pénombre!

Pourquoi nous les éduquons?

L'historique qui couvre plusieurs décennies, comme le montre la figure 2, indique que la demande d'ingénieurs a augmenté à raison de $5\frac{1}{2}\%$ par an. Je viens de noter des variations importantes d'une année à l'autre mais, généralement parlant, à travers les périodes de prospérité et de crise, la demande s'élève à environ $5\frac{1}{2}\%$ par an, ce qui double le nombre des ingénieurs tous les 14 ans. Il y a des indices selon lesquels la production des industries techniques double tous les dix ans, de sorte que, d'une manière ou d'une autre, nous devons augmenter notre efficacité.

La croissance a répondu à quatre facteurs:

- croissance de la population
- augmentation du niveau de vie
- plus grande pénétration de la technologie dans nos vies
- technologie de plus en plus complexe.

Nul n'ignore de nos jours qu'une telle croissance exponentielle ne peut pas se poursuivre indéfiniment. A un certain point, il doit se produire un nivelage. Avons-nous atteint ce point? Tout dépend à qui vous le demandez. En général, je remarque que les économistes sont pessimistes et les ingénieurs, optimistes. Dans les cercles techniques, l'étude la plus connue est celle que E. B. Harvey et K. S. R. Murthy ont faite pour le Conseil des services techniques. En 1975, alors que nous étions tous heureux que la crise technique de la fin des années 60 soit terminée, ils ont lancé le modèle CANDIDE de l'économie canadienne et ont prédit qu'à ce moment, en 1980, nous entrerions dans une période où il y aurait une pléthore d'ingénieurs et qu'elle se poursuivrait jusqu'au début des années 1990.

A ce moment là, Harvey et Murthy ont commis quelques erreurs ridicules, comme d'oublier que des ingénieurs quittent la profession, prennent leur retraite ou sont mortels. Leur pensée reflétait néanmoins celle des économistes. Tous les modèles économétriques ont montré des tendances similaires; le prix de l'énergie augmentait, l'énergie se raréfiait, nous ne pouvions pas nous adapter assez rapidement et nous entrions dans une période de récession importante.

Les ingénieurs n'ont jamais accepté ces prédictions en se fondant sur le fait que nous résoudrions nos problèmes énergétiques, que les gens continueraient à chauffer leurs maisons, à conduire leurs voitures, à voyager en avion. Les

enormous technological inputs and would give an enormous boost to our economy.

If the anxious phone calls I get from downtown enquiring as to the number of our graduating class are anything to go by, the engineers are right and the economists are wrong. However we should all note that we may be ultimately wrong. Industry sees the job to be done, estimates the skilled manpower it needs and is aghast at the result. However the decision as to whether the job will be done or not is outside our hands. Nuclear power may be banned as an affront to civilization, coal may be banned because of CO₂ buildup and acid rain, hydro plants may be banned on the grounds of ecological modification. I suspect that, once we start paving the desert with solar cells and putting up 200 foot diameter windmills all over the place, there will be equally intense lobbying against them.

However we can only assume that the job will be done and that, as a consequence, the demand for engineering manpower will continue high for the next few years. It is up to the universities, and the technical colleges, to do what they can to satisfy this need.

Mind you we come up against a demographic problem, the university age group is declining and will continue to decline throughout the next decade, as indicated by Figure 3 taken from the Zsigmond report, Impact of Population Trends on Post-Secondary Education.

What should the education comprise?

Engineering education is a bit like getting a fast moving gallon into a rather sluggish pint pot. Universities, as custodians of the values of our civilization, are quite rightly suspicious of change. Was not renaissance man as civilized as ourselves? Can we not say the same of the Greeks and Romans? Why should we therefore be chasing the object, the engineer, whose intellectual half life is so short.

Curriculum revision is part and parcel of the life of an engineering faculty. The annals of the American Society for Engineering Education are full of it. It occurs every five to ten years. We have a major revision, we then tinker with it for a few years by which time the anomalies are so evident that we do another fundamental review.

Why should this be so? There are two reasons, changing technology and the fact that we can never get it right. I can illustrate the latter point by reference to the list of resolutions drawn up by the Resolutions Committee.

The fourth resolution states that the program should be increased to five years so as to accommodate studies of

- a. computers, systems analysis, and how to use computers in the world of work.

ingénieurs ont vu que la solution à nos problèmes exige de gros apports technologiques et qu'elle donnerait un élan énorme à notre économie.

S'il ne faut pas tenir compte des appels téléphoniques inquiets me demandant le nombre de nos classes formant des diplômés, alors les ingénieurs ont raison et les économistes ont tort. Toutefois, n'oublions pas que nous pouvons tous avoir tort en dernier ressort. L'industrie voit la tâche à réaliser, évalue la main-d'œuvre spécialisée dont elle a besoin et est horrifiée du résultat. La décision de savoir si la tâche sera faite ou non n'est pas de notre ressort. L'énergie nucléaire peut être bannie parce qu'elle constitue un affront à la civilisation, le charbon peut l'être à cause du gaz carbonique et des pluies acides, les centrales hydro-électriques peuvent être bannies parce qu'elles modifient l'environnement. Je soupçonne que lorsque nous aurons commencé à payer le désert de cellules solaires et à placer des moulins à vent de 200 pieds de diamètre partout, cela soulèvera aussi une grande polémique.

Toutefois, nous ne pouvons que présumer que la tâche sera réalisée et qu'en conséquence, la demande d'ingénieurs continuera à être élevée au cours des prochaines années. Il appartient aux universités et aux collèges techniques de faire ce qu'ils peuvent pour répondre à ce besoin.

Notez que nous luttons contre un problème démographique, le groupe d'âge universitaire est à la baisse et continuera à l'être au cours de la prochaine décennie, comme l'indique la figure 3 extraite du rapport Zsigmond, Impact of Population Trends on Post-Secondary Education (Répercussions des tendances de la population sur l'enseignement postsecondaire).

Que doit comprendre l'enseignement

Prodiguer un enseignement technique, c'est un peu comme essayer de faire entrer le contenu d'un gallon dans un pot d'une pinte. Les universités, gardiennes des valeurs de notre civilisation, se méfient avec raison des changements. L'homme de la Renaissance n'était-il pas aussi civilisé que nous? Ne pouvons-nous pas dire la même chose des Grecs et des Romains? En conséquence, pourquoi devons-nous poursuivre l'objet, l'ingénieur, dont la moitié de la vie intellectuelle est si brève?

La révision du programme d'études fait partie intégrante de la vie d'une faculté d'enseignement technique. Les annales de l'American Society for Engineering en sont pleines. Elle se produit tous les cinq à dix ans. Nous procédons à une révision majeure, dont nous nous accommodons quelques années, puis les anomalies deviennent si évidentes que nous procédons à une révision fondamentale.

Pourquoi doit-il en être ainsi? Il y a deux raisons: les changements technologiques et le fait que nous ne pouvons jamais remédier à la situation. Je peux illustrer ce dernier point me reportant à la liste des résolutions établies par le comité des résolutions.

La quatrième résolution précise que le programme doit être porté à cinq ans pour s'adopter aux études concernant:

- a. les ordinateurs, les analyses de systèmes et la façon d'utiliser des ordinateurs dans le monde du travail.

- b. financing concepts, costing, basic accounting, economics.
- c. labour relations, labour contract administration, the grievance procedure, unions
- d. management theory, supervision and leadership theory, motivation theory, human resource development theory.

Resolution eleven supports co-op programs.

Well the co-op feature accounts for the extra year. Where does the rest fit in? Perhaps we will throw out thermodynamics, or mechanics, or electrical engineering or all of these and enter the Faculty of Management!

But then look at resolution six, that we increase throughput, presumably by shortening the program. And yet we aim to do this "without reducing quality", but at the same time teach computers, finance, labour relations, and social science with co-op experience thrown in.

Then look at resolution seven, that we should concentrate on a solid knowledge of the material and mathematical sciences.

I bring up these things not to poke fun at the Resolutions Committee but rather to illustrate the enormity of the task. Any group, an engineering faculty included, will come up with the same set of requirements. An engineer will be defined as having the analytical skill of Isaac Newton, the technical insight of Leonardo da Vinci, the artistic sensibility of Michaelangelo and the management expertise of Peter Druker.

If we could find this paragon, five years would not suffice for his education, neither would six! Education would stretch out over a time span which, not only would be socially unacceptable, but would be totally unnecessary. When I look out over this sea of eminently successful looking faces I conclude that you have survived very well your education and today's students will survive theirs. They get a good, reasonably up-to-date, technical foundation from which they can develop the necessary skills for a particular field of employment. If they are to become designers they will need to develop additional technical competences. If they are to be employed in the field they will develop resourcefulness, self-reliance and people oriented skills. If they progress into engineering management they will develop the required financial, legal, interpersonal and communication skills. Their undergraduate education and their innate qualities will qualify them to do all these things as their environment requires and motivates them.

An engineering education

What does an engineering education comprise? Throughout the English speaking world it is essentially four years of education with a strong technical orientation. There are from time to time efforts to increase the duration for reasons which

- b. les concepts de financement, le calcul des coûts, la comptabilité fondamentale, l'économie.
- c. les relations de travail, l'administration des contrats de travail, la procédure des griefs, les syndicats.
- d. la théorie de la gestion, celles de la supervision et de l'encadrement, de la motivation, du développement des ressources humaines.

La résolution 11 appuie les programmes intégrés.

La formation intégrée justifie une année supplémentaire, fort bien. Où loger le reste? Peut-être écarterons-nous la thermodynamique, ou la mécanique, ou le génie électrique, ou les trois, et introduirons-nous un cours de gestion!

Mais examinons la résolution 6: augmenter le rendement, probablement en abrégant le programme. Et cependant nous visons à réaliser cela «sans diminuer la qualité», en enseignant en même temps les domaines des ordinateurs, de la finance, des relations de travail, des sciences sociales, et en y ajoutant l'expérience intégrée.

Examinons ensuite la résolution 7, selon laquelle nous devons nous concentrer sur une connaissance solide des sciences physiques et mathématiques.

Je soulève ces questions non pour me moquer du comité des résolutions mais plutôt pour illustrer l'énormité de la tâche. N'importe quel groupe, une faculté d'enseignement technique y comprise, se retrouvera avec les mêmes obligations. L'ingénieur sera défini comme possédant des connaissances analytiques d'Isaac Newton, la perspicacité technique de Léonard de Vinci, la sensibilité artistique de Michel-Ange et la compétence en gestion de Peter Druker.

Si nous pouvions trouver ce phénix, 5 années ne suffiraient pas à son éducation, pas plus que 6! L'éducation s'étendrait sur une période qui serait non seulement inacceptable du point de vue social mais également totalement inutile. Lorsque je regarde cette mer de visages qui reflètent le succès, j'en conclus que vous avez très bien survécu à votre éducation et que les étudiants d'aujourd'hui feront de même. Ils reçoivent des bases techniques satisfaisantes, raisonnablement modernes, à partir desquelles ils peuvent développer les connaissances nécessaires à un domaine particulier d'emploi. S'ils doivent devenir concepteurs, il leur faudra acquérir des compétences techniques supplémentaires. S'ils doivent être employés sur le terrain, ils développeront les ressources, la confiance en soi et les connaissances orientées vers les personnes. S'ils progressent dans la gestion technique, ils développeront des connaissances financières, juridiques, interpersonnelles et de communication. Leur éducation antérieure et leurs qualités innées leur donneront les qualités requises pour réaliser tout cela, sous la poussée et la motivation de leur environnement.

Les études en ingénierie

Que comprennent ces études? Dans tout le monde anglophone elle comportent essentiellement 4 années d'éducation avec une forte orientation technique. De temps à autre, on s'efforce d'augmenter la durée de cette formation pour les

wer have just explored. There is so much an engineer should know and so little time to teach it.

Moves to extend the duration of studies always have foundered for a number of reasons.

- The time needed to cover the material deemed necessary far exceeds a socially acceptable level.
- There is no consensus as to what should be omitted in order to get down to an acceptable duration of studies.
- The present system seems to work satisfactorily.

Indeed time after time, surveys of industry have demonstrated that there is only one universal criticism of engineering education as it is constituted today. Some say more math, some say less. Some say more business, some say more science. All, however, say better communication, better verbal presentations, better written presentations.

In North America the basic content of engineering education at the university level is set by the profession. In Canada by the Canadian Accreditation Board, a creature of the Canadian Council of Professional Engineers. In the United States the accrediting body is the Engineering Council for Professional Development.

A graduate of an accredited program has satisfied all the academic requirements for professional registration. Schools are subject to an accreditation review every five years. They must meet defined criteria as to physical plant and facilities, libraries, staff, working conditions, etc. Most importantly the program must satisfy some general guidelines.

- 1/2 year minimum mathematics
- 1/2 year minimum basic science
- 1/2 year minimum engineering science
- 1/2 year minimum design and synthesis
- 1 year trade-off between engineering science and design and synthesis
- 1/2 year minimum humanities and social sciences
- 1/2 year maximum slack

While this may appear to be confining, in fact there is considerable room for variability from program to program, not in the essential content but in the way in which it is made available to the student.

Getting down to specific curriculum content, this has changed very substantially to reflect the impact of

- developments in materials science
- solid state electronics

raisons que nous venons d'explorer. Il y a tellement de choses qu'un ingénieur devrait savoir et si peu de temps pour les lui enseigner.

Les mouvements visant à accroître la durée des études ont toujours échoué, pour un certain nombre de raisons.

- Le délai dont on avait besoin pour couvrir la matière jugée nécessaire dépasse largement le niveau social acceptable.
- Il n'y a pas de consensus sur ce qui doit être omis pour obtenir une durée des études acceptable.
- Le système actuel semble fonctionner de façon satisfaisante.

En fait, les enquêtes menées dans l'industrie ont démontré à maintes reprises qu'il n'existe qu'une critique universelle de l'éducation en ingénierie sous sa forme actuelle. Certains veulent plus de mathématique, d'autres, moins. Certains veulent plus de cours commerciaux, d'autres, plus de cours scientifiques. Tous, toutefois, souhaitent une meilleure communication, de meilleurs exposés verbaux et écrits.

En Amérique du Nord, le contenu de base des études d'ingénierie au niveau universitaire est fixé par la profession. Au Canada, ce contenu est établi par le Canadian Accreditation Board (Conseil canadien d'accréditation) créé par le Conseil canadien des ingénieurs professionnels. Aux États-Unis, l'organisme d'accréditation est l'Engineering Council for Professional Development.

Un diplômé d'un programme accrédité a satisfait à toutes les exigences universitaires d'immatriculation professionnelle. Les écoles sont assujetties à un examen d'accréditation tous les cinq ans. Elles doivent satisfaire des critères précis en ce qui concerne les installations et les facilités physiques, les bibliothèques, le personnel, les conditions de travail, etc. Il est très important de noter que le programme doit se plier à quelques directives générales.

- six mois de mathématiques, au minimum
- six mois de sciences de base, au minimum
- six mois d'ingénierie, au minimum
- six mois de conception et de synthèse, au minimum
- un an, partagé entre l'ingénierie, la conception et la synthèse
- six mois d'humanité et de sciences sociales, au minimum
- un jeu maximum de six mois.

Bien que cela puisse sembler restrictif, ce genre de programme laisse beaucoup de place à la variété, non pas en ce qui concerne la teneur essentielle, mais bien de la façon dont ils sont présentés aux étudiants.

Pour ce qui est de la teneur précise du programme, elle a beaucoup changé de manière à refléter l'incidence des éléments suivants:

- l'évolution dans le domaine des sciences physiques
- l'électronique de la transistorisation

- computers
- controlability
- system integration
- reduced safety factors.

I had hoped to demonstrate to you the evolution of a specific curriculum over a 30 year span. Unfortunately this would involve an excessive amount of detail. Instead I have picked out the titles of articles which have appeared in recent issues of *Machine Design* and listed them in Figure 4.

Machine Design is a serious minded commercial journal with a wide circulation among designers of machines. It is written for practicing designers by practicing designers and not by long haired ivory tower academics. Look at the titles, look at what they mean. They are broadly representative of a wide range of modern analytic, control and instrumentation techniques. I do not flatter myself that many of our students would understand all of this but they are certainly equipped to understand it. They would know that the articles are about, they would be able to apply the material if called upon to do so.

The fact that many will not be called upon to use much of this is, in my opinion, beside the point. They have an awareness of where modern engineering is and where it is going. They will be able to interact effectively with other experts. They will be able to understand what vendors are trying to sell them.

Management studies

On the whole engineering students are in engineering because they want to do engineering. We have seen that it is all we can do to expose them to engineering basics in four years. What do we do about the managerial aspects?

Well for starters we stress the importance of good communication skills at every end and turn. My own faculty is and always has been one of the strongest supporters of the university's effective writing program. However writing and speaking well is difficult, as difficult as mathematics. Not many of the population are good at it. Poor English grades are endemic, not just among engineers. On the whole engineering students are not good at writing and speaking, they don't like doing either. We do what we can but the main motivation to improve comes when they start work and start report writing in earnest. Then it begins to rate some priority in the scheme of things.

Much the same can be said for management studies. Engineering students perceive them as peripheral. It is after some exposure on the job that the significance of these topics becomes apparent. Indeed it is noteworthy that many MBA schools

- les ordinateurs
- la maniabilité
- l'intégration des systèmes
- la réduction des facteurs de sécurité

J'aurais aimé vous décrire l'évolution d'un programme particulier sur une période de trente ans. Malheureusement, ce genre d'exposé aurait exigé trop de détails. J'ai préféré choisir des titres d'articles parus dans des numéros récents de la revue *Machine Design* et vous en donner une liste qui figure au tableau 4.

Machine Design est une revue commerciale sérieuse qui compte beaucoup d'abonnés parmi les constructeurs de machines. Cette revue est destinée aux ingénieurs d'études pratiques et rédigée par des ingénieurs d'études praticiens et non pas par des universitaires à cheveux longs enfermés dans leur tour d'ivoire. Examinez les titres et voyez ce qu'ils signifient. Ils représentent une large gamme de techniques modernes d'analyse, de contrôle et d'appareillage. Je n'irais pas jusqu'à dire qu'un grand nombre de nos étudiants comprennent toute cette information, mais ils ont les compétences nécessaires pour l'assimiler. Ils comprennent ces articles et seraient en mesure, au besoin, d'appliquer l'information qu'ils contiennent. Il serait oiseux de dire que la plupart d'entre eux n'auront pas à utiliser cette information. Ils savent ce en quoi consiste le génie moderne et l'orientation qu'il prend. Ils pourront communiquer efficacement avec d'autres experts. Ils pourront comprendre ce que les vendeurs essaient de leur vendre.

Études administratives

La plupart des étudiants en génie ont choisi cette orientation parce qu'ils veulent devenir ingénieurs. Tout ce que nous pouvons faire au cours de leur quatre années d'études est de leur donner les bases du génie. Mais qu'est-ce que nous leur donnons sur le plan de l'administration?

Nous devons commencer par souligner l'importance des aptitudes de communication chaque fois que l'occasion se présente de le faire. Ma faculté est, et a toujours été, l'un des plus grand défenseur du programme de rédaction efficace de l'université. Toutefois, il est très difficile de bien écrire et de bien s'exprimer. En fait, c'est aussi difficile que les mathématiques. Très rare sont ceux qui atteignent à un niveau de compétence acceptable dans ces domaines. Les mauvaises notes en anglais sont un problème endémique, et non seulement chez les ingénieurs. La majorité des ingénieurs ont de la difficulté à s'exprimer tant par écrit qu'oralement et n'aiment pas le faire. Nous faisons notre possible, mais ce n'est qu'au moment où ils commencent à travailler et qu'ils doivent rédiger des rapports qu'ils comprennent la nécessité d'améliorer leurs aptitudes en ce domaine. Ce n'est qu'à ce moment que ces aptitudes deviennent une priorité.

La même chose s'applique aux études en administration. Les étudiants en génie considèrent les études en administration comme secondaires. Ce n'est qu'après avoir commencé à travailler qu'ils en saisissent l'importance. En fait, il est im-

require at least one year's work experience before registering students.

Patterns of engineering education

Up to now I have considered only the standard four year engineering program with job experience limited to the summer months. What of other patterns, co-op, 2+2?

The co-op system of engineering education, practised in Canada by the Universities of Waterloo and Sherbrooke is universally admired. In it a student spends a semester at his studies and a semester at engineering work. Thus his studies and his experience go hand in hand and the product is excellent. Why don't we all do it then? Because there are problems, big problems.

Before coming to the problems let us get one thing out of the way. All educators are agreed that the graduate of a co-op program is more employable than the graduate of a normal program. However that is to say that an orange is not an apple. Compare the two graduates five years after first registration, after the normal graduate has had a year's experience in a specific job and the co-op graduate has had four separate semesters in a variety of jobs. You will not see much difference and, from the employers' viewpoint, the advantage will be on the ordinary graduate's side, because he has had a year at his specific job. Now I say this not in any spirit of criticism of co-op programs, they are excellent, I just make a plea for fairness in comparison.

Now for the difficulties. These all stem from the fact that the university guarantees the student a job and that job comes at all seasons of the year. Finding jobs is a problem and is expensive. The Faculty of Engineering at the University of Waterloo spends half a million dollars per year on it. There is a team of people travelling the whole of Canada setting up jobs. In my opinion and in that of most of my fellow deans, most notably Dean McLaughlin at Waterloo, there just is not room for another large co-op school in Canada.

There are alternatives, alternatives which in my experience have always been there but which are little used. The student who finds a well paying, interesting job can stay out of school a term or a year. Most programs are flexible enough to permit this, most are getting more flexible and there are always one or two students taking advantage of it. However most students want to get through in minimum time and they therefore take the conventional route.

An alternative route is via a technical college, the so-called 2+2 route. This is in fact a 2+3 route because of differences

portant de signaler qu'un bon nombre de programmes de maîtrise en administration des affaires ont comme critère d'admission une année d'expérience sur le marché du travail.

Différences au niveau des programmes d'études de génie

Jusqu'à maintenant, je ne me suis penché que sur le programme de génie traditionnel de quatre ans, l'expérience de travail étant limité aux mois d'été. Mais il existe également d'autres genres de programme, comme le programme coopératif et le programme 2+2.

Le programme coopératif de formation d'ingénieurs n'est offert au Canada que par les universités de Waterloo et de Sherbrooke et leur réputation est excellente. Dans le cadre de ce genre de programme, l'étudiant étudie un semestre et fait un travail connexe l'autre semestre. Ainsi, il alterne entre les études et le travail à l'extérieur et le résultat est excellent. Alors, pourquoi toutes les universités ne fonctionnent-elles pas de la même façon? C'est parce qu'il existe des problèmes graves.

Mais avant de passer aux problèmes, parlons des aspects positifs. Tous les enseignants sont d'accord pour dire que les diplômés d'un programme coopératif trouvent plus facilement du travail que les diplômés d'un programme traditionnel. Toutefois, il ne faut pas oublier qu'une orange n'est pas une pomme. Comparons deux diplômés cinq ans après le début des études, à savoir, après que le diplômé d'un programme traditionnel a acquis une année d'expérience dans un emploi particulier et que le diplômé du programme coopératif a accumulé quatre semestres distincts d'expérience dans une variété d'emplois. La différence est minime et du point de vue de l'employeur, c'est le diplômé du programme traditionnel qui a l'avantage, car il a accumulé une année complète d'expérience dans un emploi précis. Ce n'est pas pour critiquer les programmes coopératifs, ils sont excellents, mais j'estime essentiel de faire une comparaison juste.

Passons maintenant aux problèmes. Ils découlent tous du fait que l'université garantit aux étudiants un emploi et que celui-ci doit être disponible à tout moment de l'année. Il est à la fois difficile et onéreux de trouver des emplois. La faculté de génie de l'Université de Waterloo y consacre environ un demi-million de dollars par année. Une équipe de personnes voyageant partout au Canada pour trouver des emplois. J'estime, et c'est une opinion que partagent la majorité de mes homologues, plus particulièrement le doyen McLaughlin de l'Université de Waterloo, qu'il n'y a pas de place pour un autre programme coopératif d'importance au Canada.

Il existe des solutions de rechange, mais elles ont toujours existé et on n'y a pas recours très souvent. L'étudiant qui trouve un emploi rémunérateur et intéressant peut passer un semestre ou une année sur le marché du travail. La plupart des programmes sont assez souples pour le permettre et la majorité s'assouplit de plus en plus. Il y a toujours au moins un ou deux étudiants qui en profitent. Cependant, la majorité des étudiants veulent terminer leurs études aussi rapidement que possible et choisissent par conséquent les programmes conventionnels.

L'un des programmes de rechange est le collège technique, soit la possibilité du 2+2. En fait, il s'agit du 2+3 à cause des

between technical college and university programs. Essentially the colleges are teaching specific job skills and the universities are teaching a generalized engineering approach. The two do not mesh well together. The college graduate usually has to make up deficiencies in mathematics and science before he can embark on the upper years of a university program. Today all university schools are very open to students from the colleges, there are always a few in the system, they do about as well as the more conventional students and they have the advantage of a trade or skill in finding a summer job.

Summary

In conclusion I hope I have indicated to you that the potential source of engineers is a small fraction of the 18-24 year old age group, 0.7 to 1.5%.

The attractions of engineering are very dependent on economic conditions since engineering graduates can be likened to a marginal commodity, hotly sought after in good times, not required in bad times.

Grade 9 is a key decision point.

The proportion of women in engineering is still extremely small.

Good times may be here but the key decisions are not ours. They are with others who do not understand our viewpoint or the constraints within which we work.

There is not much point in extending the engineering program.

Co-op programs are not panacea.

différences qui existent entre les programmes des collèges techniques et ceux de l'université. Essentiellement, les collèges enseignent des compétences professionnelles précises tandis que les universités enseignent une approche généralisée au génie. Les deux ne se mêlent pas très bien, ce qui a pour effet qu'un diplômé de collège doit combler des lacunes au niveau des mathématiques et des sciences avant de passer aux années supérieures du programme universitaire. De nos jours, toutes les universités accueillent les étudiants de collèges et le système en prend toujours quelques-uns. Ils réussissent habituellement aussi bien que les étudiants qui ont choisi la méthode plus conventionnelle et ils ont l'avantage d'un métier ou d'une compétence quelconque pour trouver un emploi d'été.

Résumé

En résumé, j'espère vous avoir fait comprendre que l'offre en matière d'ingénieurs en puissance est un très faible pourcentage de la catégorie des 18 à 24 ans, à savoir 0,7 à 1,5%.

Les attraits du génie dépendent énormément de la conjoncture comme les diplômés en génie peuvent être comparés à un bien marginal, la demande étant très forte quand les choses vont bien et inexistante quand les choses vont mal.

La neuvième année est critique sur le plan décision.

Les femmes ne constituent encore qu'un très faible pourcentage des étudiants en génie.

L'époque est peut-être plus favorable, mais il ne nous appartient pas de prendre les grandes décisions. Celles-ci relèvent de personnes qui ne comprennent pas notre point de vue ni les contraintes dans lesquelles nous devons travailler.

Il ne serait pas très utile d'élargir le programme de génie.

Les programmes intégrés ne sont pas une panacée.

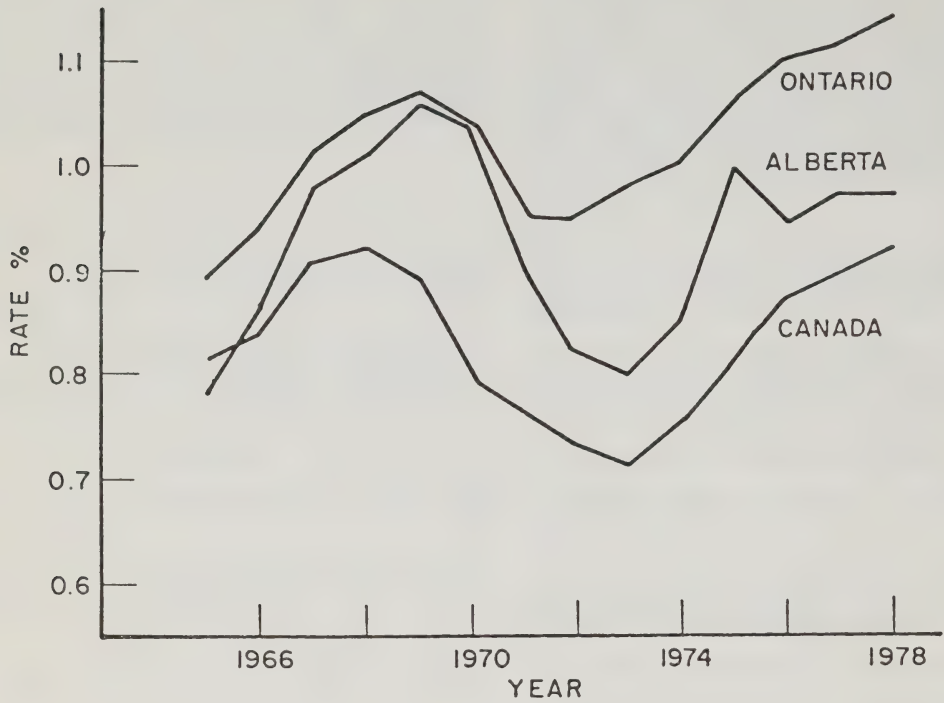


Figure 1. Participation rates in university level engineering education. The rate is given as a percentage of the 18-24 year old group.

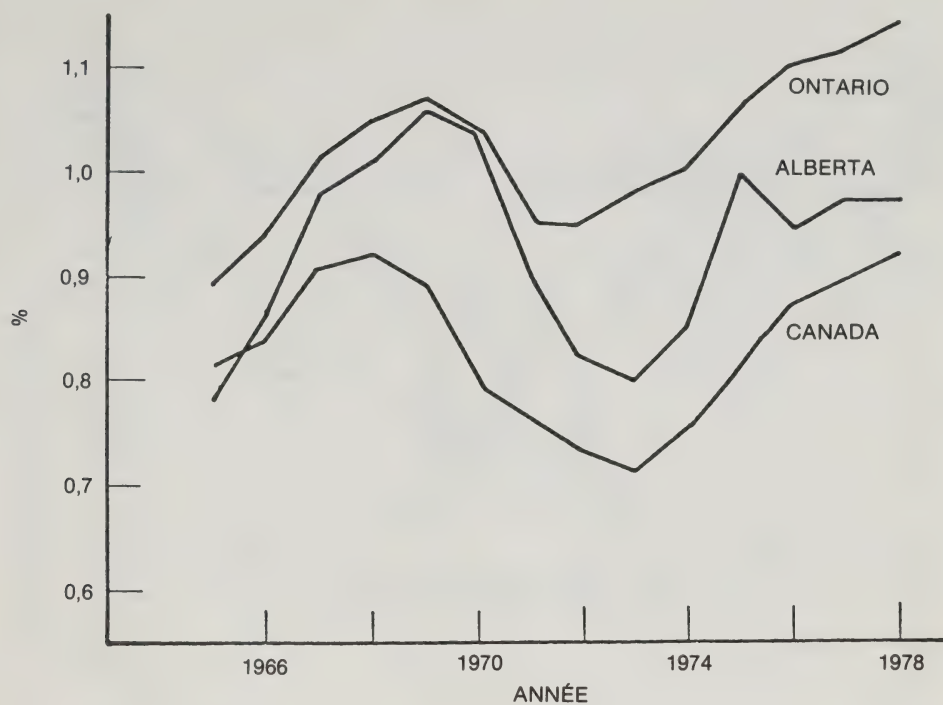


Tableau 1. Taux de participation aux programmes universitaires de génie. En pourcentages de la catégorie des 18 à 24 ans.

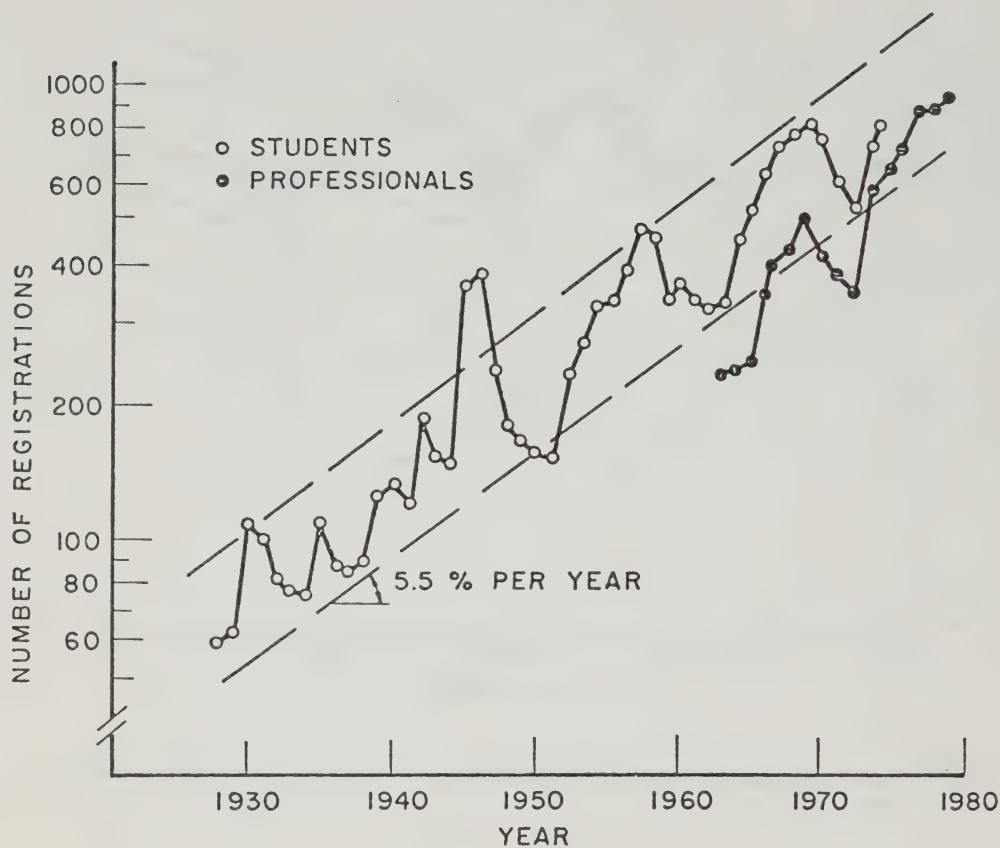


Figure 2. Freshman Engineering student registration and new registrations of Professional Engineers in Alberta.

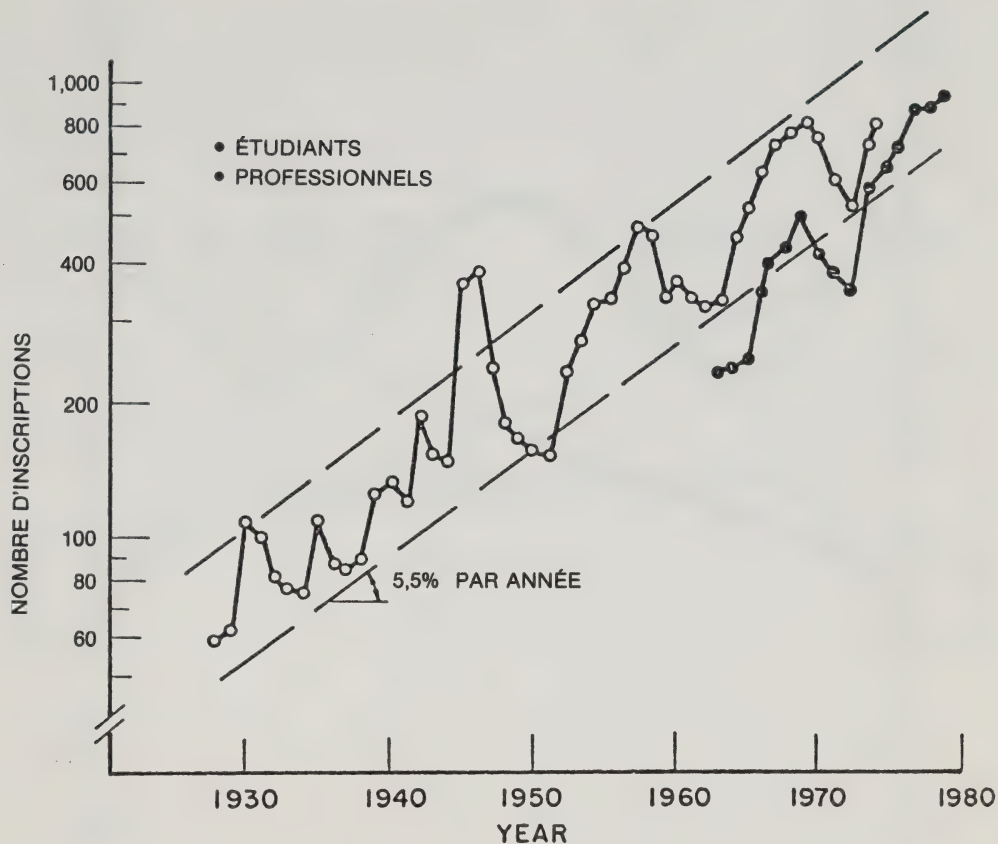


Tableau 2. Nombre d'étudiants inscrits en première année d'un programme de génie et nouvelles inscriptions à l'association des ingénieurs professionnels de l'Alberta.

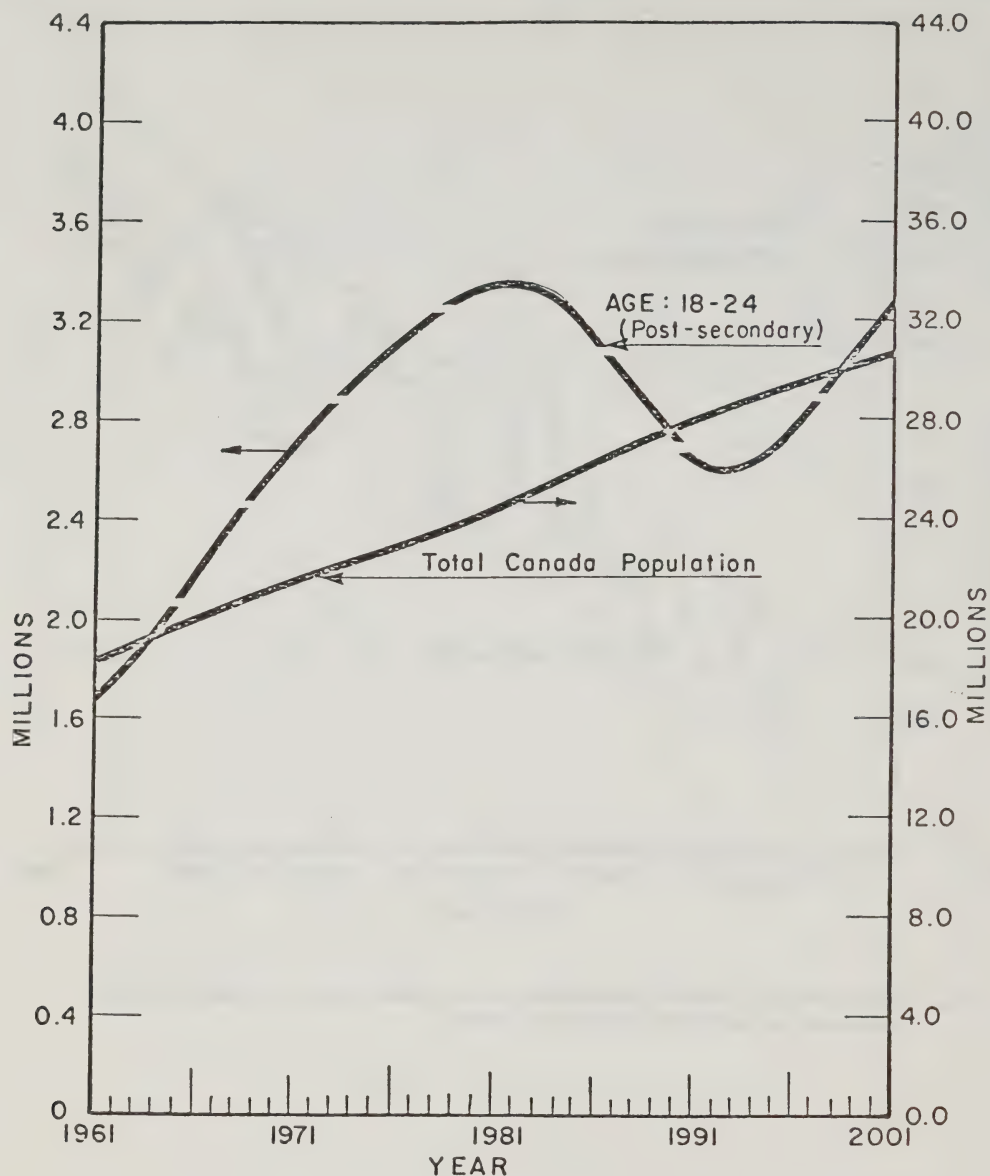


Figure 3. Total Canadian population and size of the 18-24 year old group for the period 1961-2001.

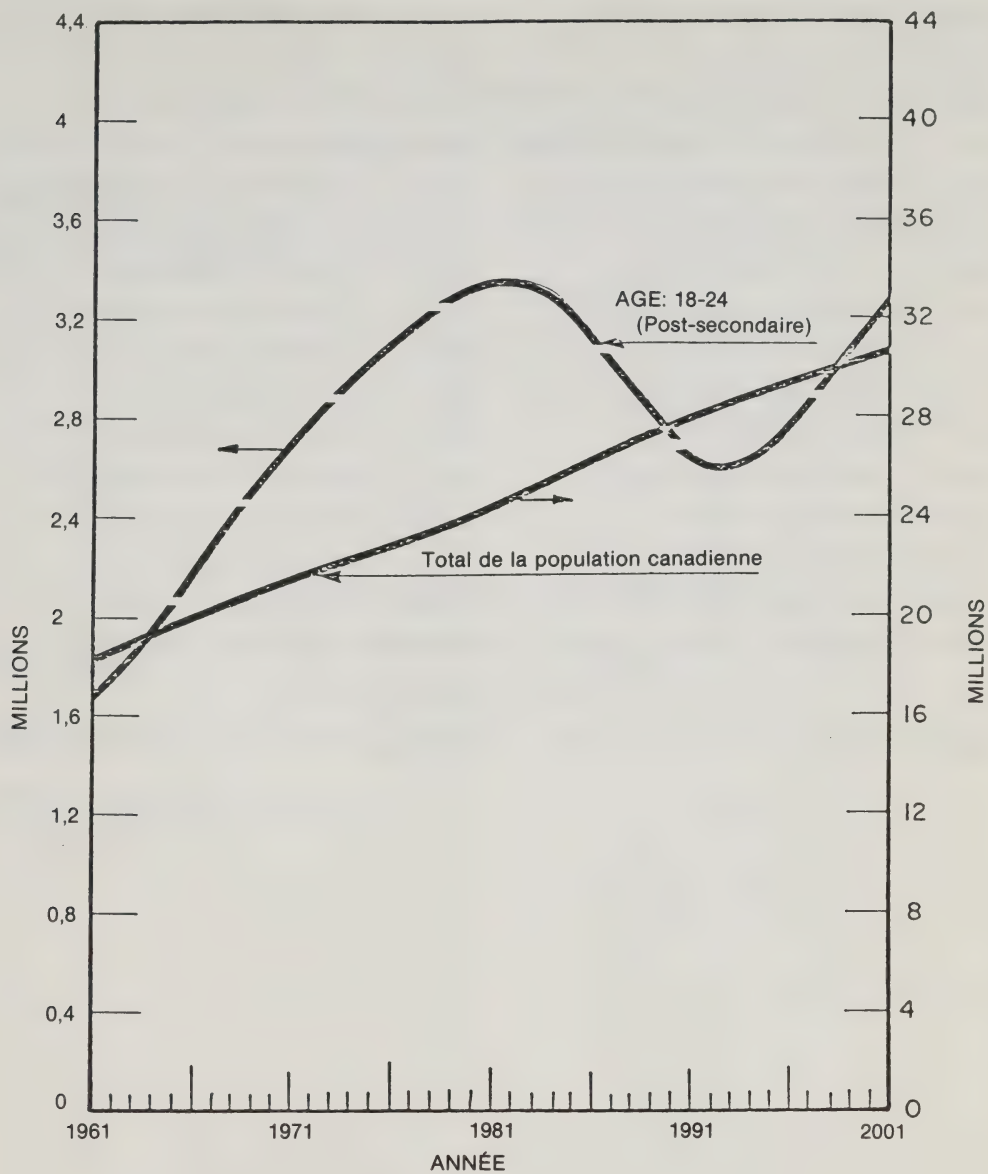


Tableau 3. Total de la population canadienne et de la catégorie des 18 à 24 ans pour la période de 1961 à 2001.

January 11	Storing Data With Holograms	11 janvier	Storing Data With Holograms
January 25	Fatigue Life Under Stress	25 janvier	Fatigue Life Under Stress
February 22	Taking Sheet Metal to the Limit	22 février	Taking Sheet Metal to the Limit
March 8	Stress Analysis on a Budget (Finite elements)	8 mars	Stress Analysis on a Budget (Finite elements)
March 22	New Generations of Microcomputers	22 mars	New Generations of Microcomputers
April 12	Understanding Logic Analyzers	12 avril	Understanding Logic Analyzers
April 26	Software for Stepping Motors	26 avril	Software for Stepping Motors
May 10	Attacking Gear Noise at the Mesh	10 mai	Attacking Gear Noise at the Mesh
May 24	Carbon Fibre Composites	24 mai	Carbon Fibre Composites
June 7	Understanding Servo-Amplifiers	7 juin	Understanding Servo-Amplifiers
June 21	Software for Fast Contouring	21 juin	Software for Fast Contouring
August 9	Simple Way to Predict Product Life	9 août	Simple Way to Predict Product Life
September 6	Plastics for the Tough Jobs	6 septembre	Plastics for the Tough Jobs
October 11	Controlling Galvanic Corrosion	11 octobre	Controlling Galvanic Corrosion
November 8	Stress Analyzing Complex Parts	8 novembre	Stress Analyzing Complex Parts
November 22	Instant Replay for Vibration Problems (Modal analysis)	22 novembre	Instant Replay for Vibration Problems (Modal analysis)

Figure 4. Titles of articles appearing in *Machine Design* during 1979.

Tableau 4. Titres d'articles publiés dans la revue *Machine Design* en 1979.

ISSUES IN MANPOWER PLANNING

(COMMENTS BY AN OBSERVER)

PRESENTED BY:

MR. W. H. CLIVE SIMMONDS
NATIONAL RESEARCH COUNCIL

QUESTIONS RELATIVES À LA PLANIFICATION

DE LA MAIN-D'ŒUVRE

(COMMENTAIRES D'UN OBSERVATEUR)

SOU MIS PAR:

M. W. H. Clive Simmonds
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES

The APEGGA Banff workshop on "P.E.G.G.'ing the Future" could not be more timely nor more wisely chosen. At this moment capital is put out interest because of the dearth of profitable opportunities to use it to provide needed employment and release resources which currently lie unused. The first step to cure this situation is the development of new technologies which will more economically unlock resources such as the tar sands, the heavy oils, and the Arctic reserves. But the successful discoveries and innovations required to achieve these advances hinge on people — people with the ability to make such discoveries and people with the skills to develop them and to innovate them into practice. What APEGGA has correctly divined is that, if substantial technological advances are made, the one point which could hold them up will most likely be lack of people, of the right kinds of people with the right training and skills. As Mr. MacAllan, Vice President for Corporate Affairs in Imperial Oil, remarked recently, if all the engineering requirements for Imperial's Cold Lake project were done in Canada, that project alone would absorb 60% of Canada's engineering capacity.¹ Need anyone say more!

The purpose of this paper is to present briefly to the workshop the work being done by some of my colleagues and myself in Ottawa on manpower planning, i.e., by the Canadian Engineering Manpower Council (CEMC); in the Canada Employment & Immigration Commission/Department (CEICD); in the Ministry of State for Science & Technology (MOSST); and in N.R.C. All of those involved wish to express their interest in APEGGA's comprehensive approach to this problem and hope that they will be able to assist APEGGA achieve its objectives.

I. THE CANADIAN ENGINEERING MANPOWER COUNCIL

CEMC was formed in 1972 by the Canadian Council of Professional Engineers (CCPE) as a semi-autonomous body sponsored by CCPE and responsible to its Board of Directors. Its function is to serve manpower resource planners, act in an advisory capacity, and carry out its own surveys and studies in the field of engineering manpower and related fields. Its Chairman is Mr. R. M. Dillon, P. Eng., Deputy Minister of Housing, Government of Ontario, and Mr. Fred Williamson, P. Eng., V-P, Northern Alberta Institute of Technology, is the Vice-Chairman.

A great deal of CEMC's time and effort has been devoted to the generation of a meaningful set of engineering manpower statistics. Initially the focus was on the supply of engineering graduates; more recently it has included the supply of engineering technicians and technologists. The chief difficulties have been differences in handling enrolments in different universities and colleges across the country, plus the difficulty in assigning students, year by year, to different fields of engineering or technology. These difficulties have now largely been ironed out

L'atelier de l'APEGGA tenu à Banff sur le rôle des ingénieurs, géologues et géophysiciens professionnels dans l'avenir, n'aurait pas pu être plus opportun ni mieux choisi. À l'heure actuelle, le capital n'accumule pas d'intérêts en raison du manque d'occasions profitables de l'utiliser pour fournir les débouchés dont nous avons grandement besoin et mettre à profit les ressources qui restent inutilisées. La première étape pour corriger cette situation, est la mise au point de nouvelles technologies qui contribueront à exploiter de façon plus rentable des ressources comme les sables bitumineux, le pétrole lourd et les réserves de l'Arctique. Mais les grandes découvertes et les innovations nécessaires pour réaliser ces progrès dépendent des individus, des personnes capables de faire ce genre de découvertes et disposant des connaissances nécessaires pour les exploiter et les mettre en pratique. L'APEGGA a deviné correctement que si des progrès technologiques considérables sont réalisés, le seul obstacle auquel nous aurons à faire face sera le manque d'experts ayant reçu la formation et disposant des connaissances nécessaires. Comme l'a dit récemment M. MacAllan, vice-président chargé des affaires commerciales de la société Imperial Oil, si tous les besoins en matière de compétences dans le domaine du génie pour le projet de Cold Lake de la société Imperial provenaient du Canada, ce projet pourrait à lui seul absorber 60% des capacités en génie du Canada.¹ Est-il nécessaire d'en dire plus long?

Le but du présent document est de présenter brièvement à l'atelier le travail accompli par certains de mes collègues et moi-même à Ottawa dans le domaine de la planification de la main-d'œuvre, c'est-à-dire, par le Conseil en main-d'œuvre du génie, à la commission et au ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, au ministère d'État pour la science et la technologie, et au Conseil national de recherches. Tous ceux qui travaillent sur la question tiennent à exprimer leur intérêt pour l'approche exhaustive de l'APEGGA à ce problème et espèrent qu'ils seront en mesure d'aider l'APEGGA à réaliser ses objectifs.

I. LE CONSEIL CANADIEN EN MAIN-D'ŒUVRE DU GÉNIE

Le Conseil canadien en main-d'œuvre du génie a été créé en 1972 par le Conseil canadien des ingénieurs professionnels en tant qu'organisme semi-autonome parrainé par le CCIP et responsable devant son conseil d'administration. Son rôle est d'assister les planificateurs en ressources de main-d'œuvre, d'agir en tant que conseiller et d'effectuer ses propres sondages et études dans le domaine de la main-d'œuvre en ingénierie et dans d'autres domaines connexes. Le président est M. R. M. Dillon, ing. p., sous-ministre de l'habitation du gouvernement de l'Ontario et M. Fred Williamson, ing. p. vice-président de *Northern Alberta Institute of Technology* en est le vice-président.

Cet organisme a consacré beaucoup de temps et d'efforts à la compilation d'un ensemble de statistiques significatives sur la main-d'œuvre en ingénierie. Au départ, on s'est beaucoup penché sur l'offre en matière de diplômés d'écoles de génie, mais dernièrement, on a également englobé l'offre en techniciens et en technologistes en génie. Les principales difficultés ont été les différences sur le plan du recrutement des divers établissements universitaires et collégiaux à travers le pays, en plus de la difficulté du choix que doivent faire les étudiants chaque année

and the results have been published to date in the *Engineering Manpower News* issued by the Council since April, 1974.² It is possible that an annual set of data may be published in the future in consolidated form to make it easier for the user.

The actual CCPE association membership numbers from 1936 to 1979 are given by province in Appendix I plus a breakdown into 23 fields of engineering. These have been plotted in Figure 1 as the ratio of professional engineers in APEGGA to the total CCPE membership and the ratio of engineering graduates from Canadian universities to the total CCPE membership.

Figure 1 shows that the proportion of engineers in Alberta has been steadily rising since 1951 and that the rate of increase has begun to accelerate since 1975. On the other hand, the supply of engineering graduates, expressed as a percentage of CCPE membership, peaked after World War II and has oscillated around 5-6% since 1953. Figure 1 also shows the membership of the Geological Association of Canada as a percentage of the CCPE total membership since 1970, at around 2½%.

These ratios do not reflect the total numbers of engineers, geologists and geophysicists working in Canada or Alberta, but they show the position from the professional association point of view. Since the proportion of CCPE membership in Alberta is increasing faster than the supply of graduates, either engineers must be moving in to Alberta from other parts of Canada or there must be a net inflow of immigrant engineers. This indicates that an engineering manpower model from Alberta showing the different flows and stocks of engineers and earth scientists would clearly be helpful.

At the present moment a feasibility study is being conducted as to how stock and flow data can be obtained most economically for Canadian engineers. Such data can be obtained from the files of provincial and territorial associations if these files are suitably organized. The Ontario Association is investigating this matter intensely at the present time.

2. THE CANADA EMPLOYMENT & IMMIGRATION COMMISSION/DEPARTMENT

CEICD is responsible for making forecasts of occupational demand and has been working in this area since 1966. Two sets of occupational forecasts have been developed. A short term list of expected manpower surpluses and shortages is provided under the title FOIL (Forward Occupational Imbalance Listing). This is a compilation of employment forecasts for each province over the next year or two. It lists occupations that CEICD regional economists expect will experience an over or under supply of workers. These projections are based partly on labor market statistics, on the economists' knowledge of provincial labor markets based on anticipated openings, expansions, contractions and closing of business, planned govern-

face aux divers domaines de génie ou de technologie. Ces difficultés ont maintenant été surmontées et les résultats ont été publiés dans la revue *Engineering Manpower News* publiée par le Conseil depuis avril 1974.² Il est possible qu'un ensemble annuel de données soit publié à l'avenir sous forme de compilation pour en faciliter l'utilisation.

Le nombre de membres de la CCIP de 1936 à 1979 figure, par province à l'appendice I qui donne également une ventilation de 23 domaines de génie. Ces chiffres figurent au tableau I sous forme de rapport entre les ingénieurs professionnels de APEGGA et le total de membres du CCIP ainsi que le rapport entre les diplômés en génie d'universités canadiennes et le total des membres du CCIP.

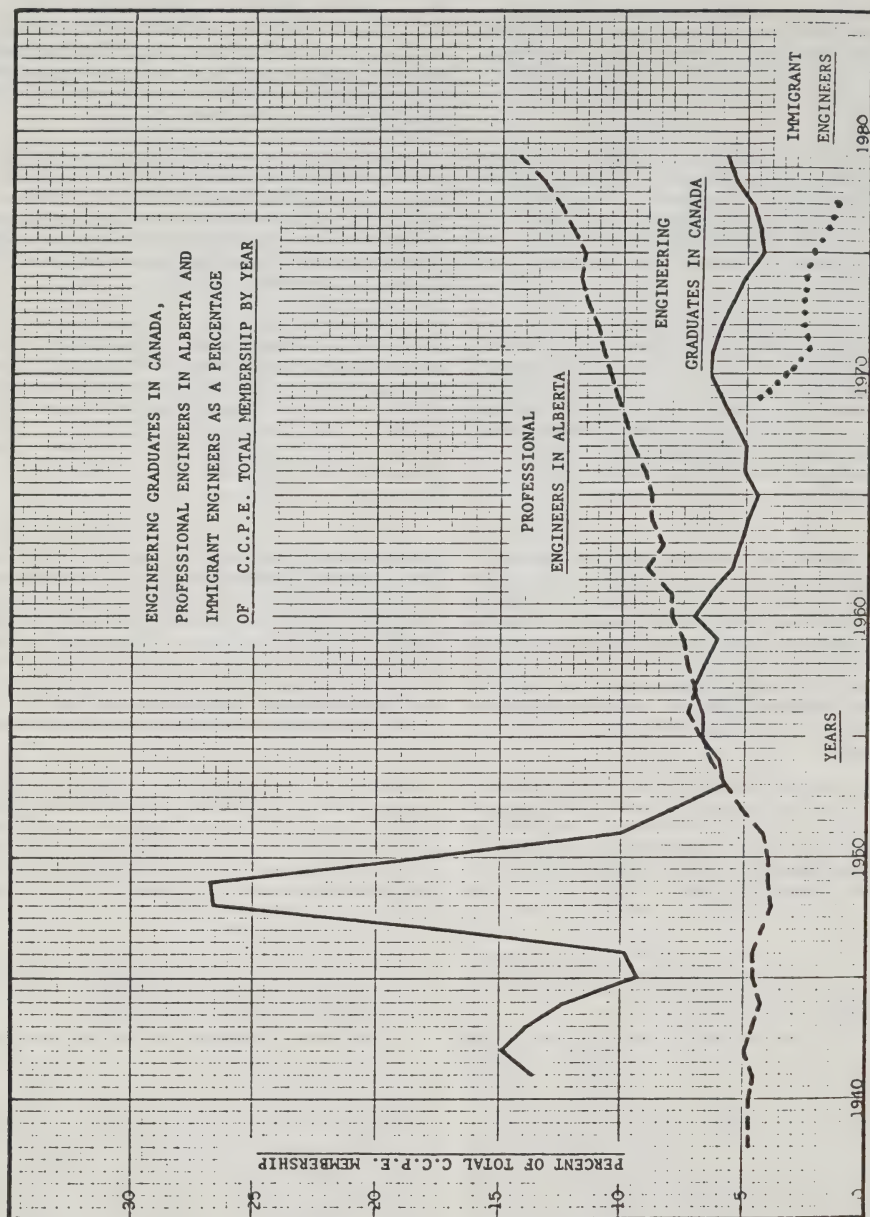
Le tableau I montre que la proportion d'ingénieurs en Alberta augmente régulièrement depuis 1951 et que le taux d'augmentation s'accroît depuis 1975. Par ailleurs, l'offre en diplômés en génie, exprimée en pourcentage des membres du CCIP, a atteint son niveau le plus élevé après la Deuxième Guerre mondiale et oscille autour de 5 et 6% depuis 1953. Le tableau I montre également que le total des membres de l'Association des géologues du Canada en pourcentage du total des membres du CCIP depuis 1970, est d'environ 2½%.

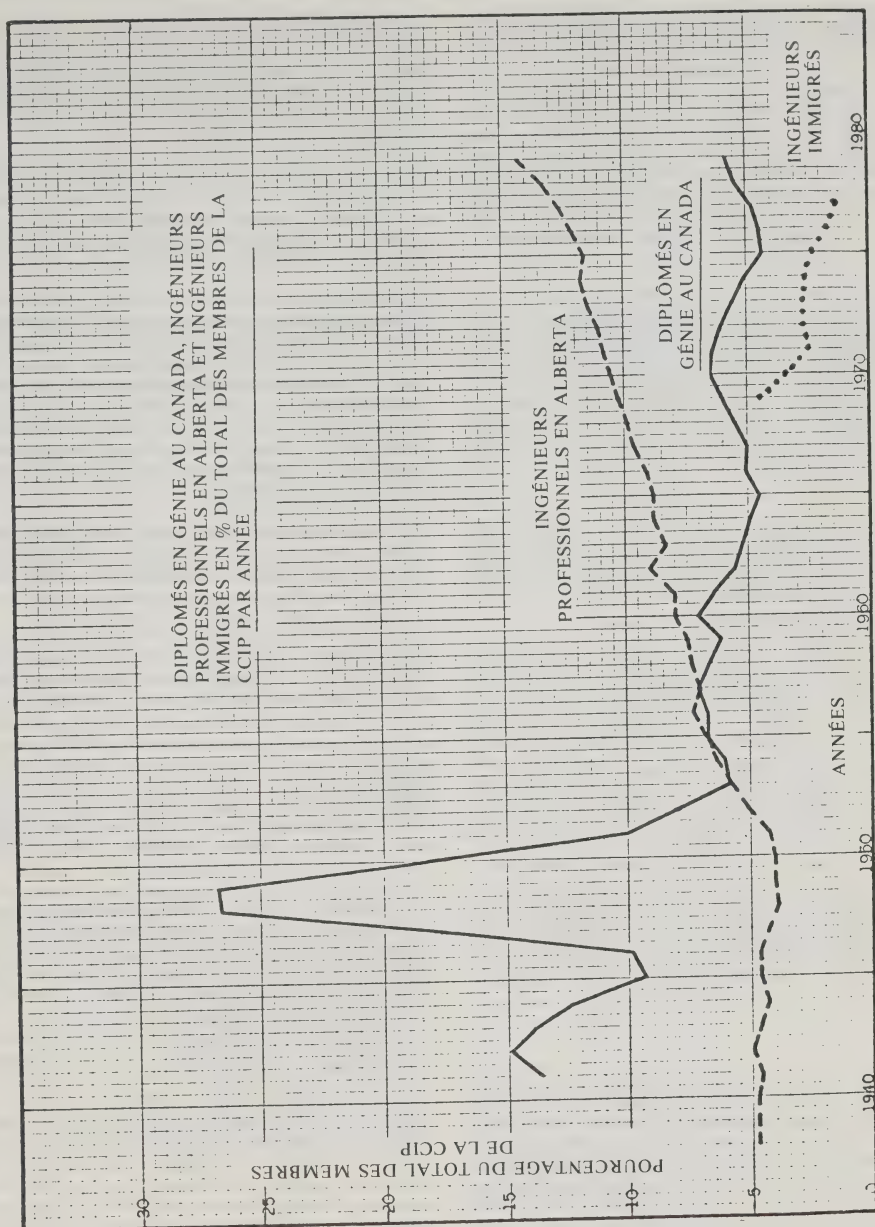
Ces rapports ne reflètent pas le nombre total d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens qui travaillent au Canada ou même en Alberta, mais montrent la position du point de vue des associations professionnelles. Puisque le rapport des membres du CCIP en Alberta augmente plus rapidement que l'offre en diplômés, cela veut dire soit que des ingénieurs doivent migrer vers l'Alberta d'autres parties du Canada ou qu'il doit se produire une immigration nette d'ingénieurs. Cela veut dire qu'il serait très utile d'établir un modèle de la main-d'œuvre en génie de l'Alberta indiquant les divers mouvements ainsi que l'offre dans le domaine du génie ou des sciences de la terre.

On effectue présentement une étude de faisabilité sur la façon la plus économique d'obtenir des données sur l'offre et la mobilité dans le cas des ingénieurs canadiens. On peut obtenir ce genre de données des dossiers des associations des provinces et des territoires s'ils sont organisés adéquatement. L'Association ontarienne fait à l'heure actuelle une étude intensive de cette question.

2. LA COMMISSION ET LE MINISTÈRE CANADIEN DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

La CMCEI est responsable des prévisions en matière de demandes professionnelles et travaille dans ce domaine depuis 1966. Deux ensembles de prévisions professionnelles ont été élaborés. Une liste à court terme des excédents et des pénuries prévues dans le domaine de la main-d'œuvre, existe sous le titre de LADP (liste anticipative des déséquilibres par profession). Il s'agit d'une compilation de prévisions en matière d'emplois pour chacune des provinces, qui porte sur un an ou deux. Elle fait état des professions qui, selon les économistes régionaux du ministère, enregistreront un excédent ou une pénurie. Ces prévisions se fondent en partie sur les statistiques du marché du travail, sur les connaissances qu'ont les économis-





ment expenditure or regulatory changes, as well as on the CEICD medium-term forecasting model, COFOR.

The Canadian Occupational Forecasting Program, or COFOR, provides medium-term projections of requirements for some 500 occupational groups in Canada and in ten provinces. The basic steps in COFOR are laid out in Figure 2.

The CANDIDE econometric model is used to calculate scenarios for the Canadian economy to 1985, including the key labor variables such as the level of employment. These are then broken down by province and into 69 industrial sectors, and the breakdowns reconciled to be consistent. Estimates of the required occupational stocks are derived by multiplying the occupation-by-industry proportions from the Occupational Employment Survey or from the 1971 Census, by the industrial employment projections.

The net requirements are then obtained by subtracting the 1979 stocks from the estimated 1985 stocks and correcting for deaths and withdrawals from the labor market. Finally, the results from the most probable case will be published, hopefully by the end of 1980 or early in 1981.

Several comments can be made: firstly, it is a forecast of occupations, not of demand for engineers. Additional steps are necessary to derive this as show later. Secondly, it must cover equally all 500 occupations; it does not deal with any special characteristics of one occupation such as engineering. Thirdly, the existing model has to assume constant occupational shares of employment, but these shares may not remain fixed in the future. Thus requirements for, say, nurses = their share of employment in the services sector \times the projected trend in services. It is desirable to have the projected trends in the hospitals sector itself. From APEGGA's point of view it would obviously be helpful to collect specific data on trends in engineers, geologists and geophysicists in Alberta. COFOR does not include technological upgrading in an industry, or occupational mobility problems; attrition is included on an age-sex basis, not on an occupational basis.

The current COFOR study has also brought to light problems in regionalising manpower forecasting. In some of the scenarios a province may show a below average rate of economic growth which may entail manpower losses. This is not welcome news and the tendency is not to accept such figures. This resistance to less pleasant news introduces a bias. It takes longer to obtain and reconcile the provincial breakdowns, but brings out the regional differences from national trends.

des des marchés provinciaux du travail, fondées sur les prévisions en matière de débouchés, d'expansion, de réduction et de fermetures d'entreprises, ainsi que sur les changements prévus au niveau des dépenses du gouvernement ou des règlements, de même que sur le modèle des prévisions à moyens termes du ministère, c'est-à-dire le PPPC.

Le programme des prévisions relatives aux professions canadiennes, ou PPPC, fournit des prévisions à moyen terme sur les besoins de quelque 500 groupes de professions au Canada et dans les autres provinces. Les étapes de base du PPPC sont exposées au tableau 2.

Le modèle économétrique CANDIDE sert à calculer les scénarios de la conjoncture canadienne jusqu'en 1985, y compris des principales variables du marché du travail comme le taux d'emploi. Ces éléments sont ensuite ventilés par province et en 69 secteurs industriels et ces divisions sont conciliées de manière à être cohérentes. Les prévisions des besoins en matière d'offre professionnelle sont calculées en multipliant les proportions de professions par industrie de l'enquête sur les emplois dans les professions ou du recensement de 1971, par les prévisions d'emploi dans l'industrie.

Les besoins nets sont ensuite obtenus en soustrayant l'offre de 1979 de l'offre prévue pour 1985 et en apportant les corrections nécessaires pour les décès et les départs du marché du travail. Enfin, les résultats du cas le plus probable devraient être publiés d'ici la fin de 1980 ou au début de 1981.

Plusieurs observations méritent d'être formulées. Premièrement, il s'agit de prévisions de professions et non de la demande en ingénieurs. Des étapes additionnelles sont nécessaires pour y arriver, et nous en reparlerons plus tard. Deuxièmement, ces prévisions doivent porter de manière égale sur toutes les 500 professions; elles ne traitent pas des caractéristiques particulières d'une profession comme le génie. Et troisièmement, le modèle existant doit supposer des parts professionnelles constantes sur le plan de l'emploi, mais il se peut fort bien que les parts ne demeurent pas fixes dans l'avenir. Ainsi, les besoins en matière d'infirmières sont équivalents à leur part de l'emploi dans le secteur des services, multipliés par la tendance prévue dans le domaine des services. Il est souhaitable d'avoir une idée des tendances prévues dans le secteur des hôpitaux. Du point de vue de l'APEGGA, il serait évidemment utile de compiler des données précises sur les tendances dans le secteur des ingénieurs, des géologues, des géophysiciens en Alberta. Le PPPC n'inclut pas le recyclage technologique ou le problème de la mobilité professionnelle. La réduction naturelle des effectifs est fondée sur la base âge-sexe et non sur une base professionnelle.

L'étude actuelle du PPC a également fait ressortir des problèmes en régionalisant les prévisions de main-œuvre. Dans certains scénarios, une province peut enregistrer un taux inférieur à la moyenne de croissance économique ce qui peut entraîner des pertes en main-œuvre. Ce ne sont pas de bonnes nouvelles et la tendance est de refuser de telles données. Cette résistance aux moins bonnes nouvelles entraîne un préjugé. Il faut plus de temps pour obtenir et concilier les ventilations par province mais cette façon de procéder sert à faire la distinction entre les tendances régionales et nationales.

Nevertheless the current COFOR model represents a significant step forward in manpower forecasting, in particular in the serious attempt made to work out forecasts for each province in close conjunction with the provincial authorities. Like all models the actual numbers forecasted reflect the assumptions made, not what is going to happen; but the business of working such a model through forces both the federal and provincial authorities to think out the consequences of what may happen before it actually happens. This surely represents a useful advance.

3. THE MINISTRY OF STATE FOR SCIENCE & TECHNOLOGY — UNIVERSITY BRANCH

The Forecasting Division of the University Branch of MOSST has been working on future manpower requirements for highly qualified manpower since its formation. This division has continued the work on Canada's highly qualified manpower (HQM) started in the Department of Manpower and Immigration in the late '60s.³ It coordinated a post-censal survey of Canada's HQM, the results and tabulations from which are obtainable from the Education, Science and Culture Division of Statistics Canada; and established the first realistic estimate of the number of engineers employed in engineering occupations in Canada in the census year 1971 as 46,079. This figure excludes engineers classified as managers and hence is lower than the CCPE membership for 1971 of 66,583.

The first point is that the MOSST model projects HQM requirements, i.e. it deals with APEGGA's problem directly. Secondly, it is a simulation model which can be adjusted, either to incorporate revised or new data, or to include new loops.

The Infometrica version of the CANDIDE econometric model is used to forecast industrial employment. Infometrica checks their forecasts against actual results in user-workshops and incorporate these corrections regularly.

Industrial employment is then forecast by sector as before, but the MOSST model adjusts the resulting occupational demand in several ways. The effect of changes in technology which affect HQM requirements are handled directly by means of occupational surveys which have been conducted in 1973-75 and in 1977. These do not, however, pick up short term phenomenal growth of the type which APEGGA is facing. Thus, the current MOSST projections are almost certainly too low for the demand for geoscientists. Hence it is suggested that APEGGA should request the Alberta Department of Manpower & Labor as a neutral body to collect the necessary information. This might be done, for example, as an addition to the Statistics Canada census in 1981.

Secondly, the proportions of persons needing engineering degrees must be considered. In the case of Alberta the existence of floating engineering task forces in large international con-

Quoiqu'il en soit, le modèle PPCP actuel constitue un grand pas en avant dans la prévision des besoins en main-d'œuvre, surtout si l'on tient compte de l'effort sérieux qui a été fait en collaboration étroite avec les autorités provinciales pour déterminer les prévisions applicables à chaque province. Comme pour tous les modèles, les chiffres prévus découlent des hypothèses, non de la réalité; cependant, le fait d'établir un tel modèle force les gouvernements fédéral et provinciaux à songer aux conséquences de ce qui peut arriver. Cela représente sûrement un progrès utile.

3. Le ministère d'État chargé des sciences et de la technologie — Direction universitaire

La Division des prévisions de la Direction universitaire du MEST s'occupe depuis sa création des besoins futurs en main-d'œuvre hautement qualifiée (MHQ). Cette division poursuit le travail sur la MHQ entrepris au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration à la fin des années 60³. Ce service a coordonné une enquête, après le recensement, sur la main-d'œuvre hautement qualifiée du Canada; les résultats et les calculs de cette enquête sont disponibles à la Division de l'éducation, des sciences et de la culture de Statistique Canada; cette enquête a également permis de faire la première évaluation réaliste du nombre d'ingénieurs employés à des postes d'ingénieurs au Canada pendant l'année de recensement de 1971; ce nombre, 46,079, exclut les ingénieurs occupant des postes de gestionnaire et il est donc inférieur au nombre des membres du Conseil canadien des ingénieurs professionnels de 1971, soit 66,583.

Il faut d'abord souligner que le modèle du MEST sert à faire des projections sur les besoins en main-d'œuvre hautement qualifiée et que, par conséquent, il traite directement du problème de l'APEGGA. Deuxièmement, ce modèle de simulation peut être modifié, soit pour y incorporer des données nouvelles ou révisées, ou pour y ajouter de nouvelles boucles.

La version infométrique du modèle économétrique CANDIDE sert aux prévisions d'emploi dans l'industrie. Le programme infométrique compare les prévisions aux résultats obtenus dans les ateliers d'utilisateurs et permet d'apporter régulièrement des corrections.

Par conséquent, les prévisions de l'emploi dans l'industrie se font comme auparavant par secteur, mais le modèle du MEST rajuste de différentes façons la demande par profession. Les effets des progrès techniques ayant une incidence sur les besoins en MHQ sont évalués directement au moyen d'enquêtes sur les professions menées en 1973 et 1975 et en 1977. Ces enquêtes ne reflètent cependant pas les situations de forte croissance rapide auxquelles doit maintenant faire face l'APEGGA. Par conséquent, les prévisions actuelles du MEST sont fort probablement trop basses par rapport à la demande réelle de géologues et de géophysiciens. Par conséquent, il conviendrait que l'APEGGA demande au ministère de la Main-d'œuvre et du Travail de l'Alberta, en tant qu'organisme indépendant, de recueillir les données nécessaires. Cette enquête pourrait être faite, par exemple, en plus du recensement de 1981 de Statistique Canada.

Deuxièmement, il convient d'étudier la demande d'ingénieurs diplômés. En Alberta, on doit tenir compte de l'existence des groupes multidisciplinaires d'ingénieurs œuvrant au sein des

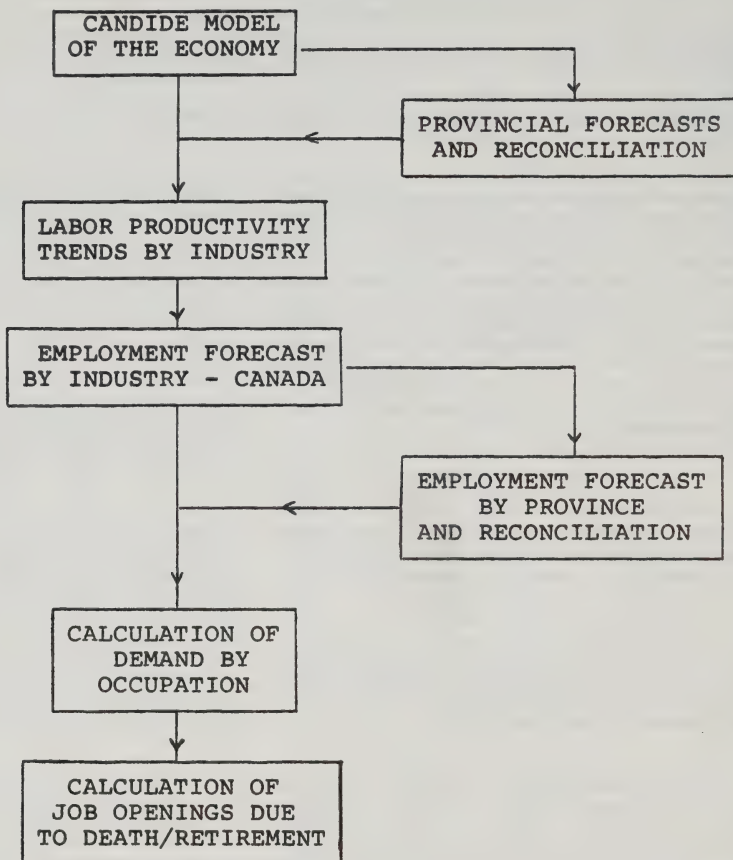
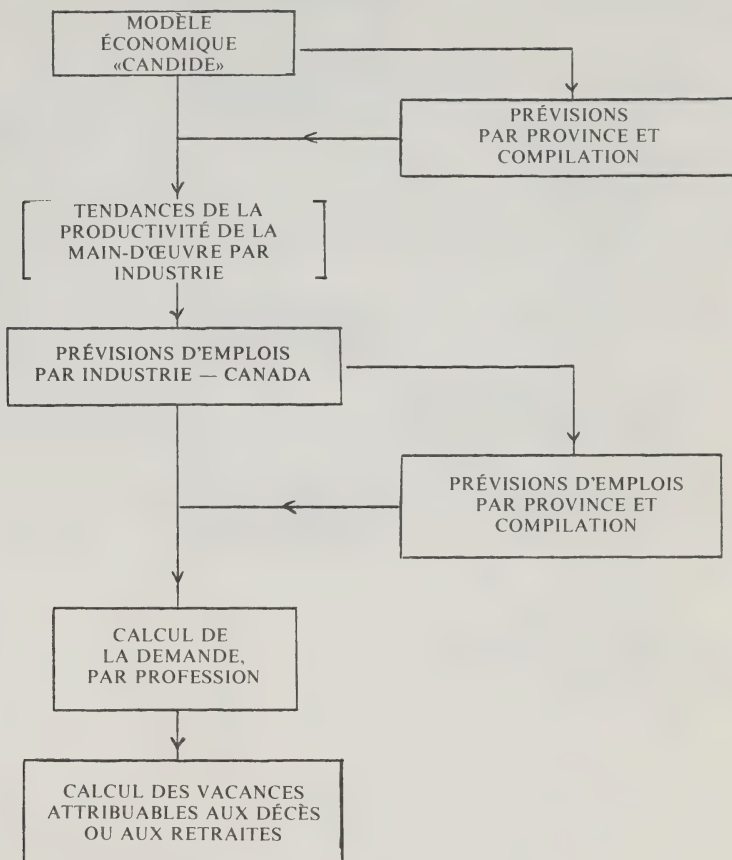
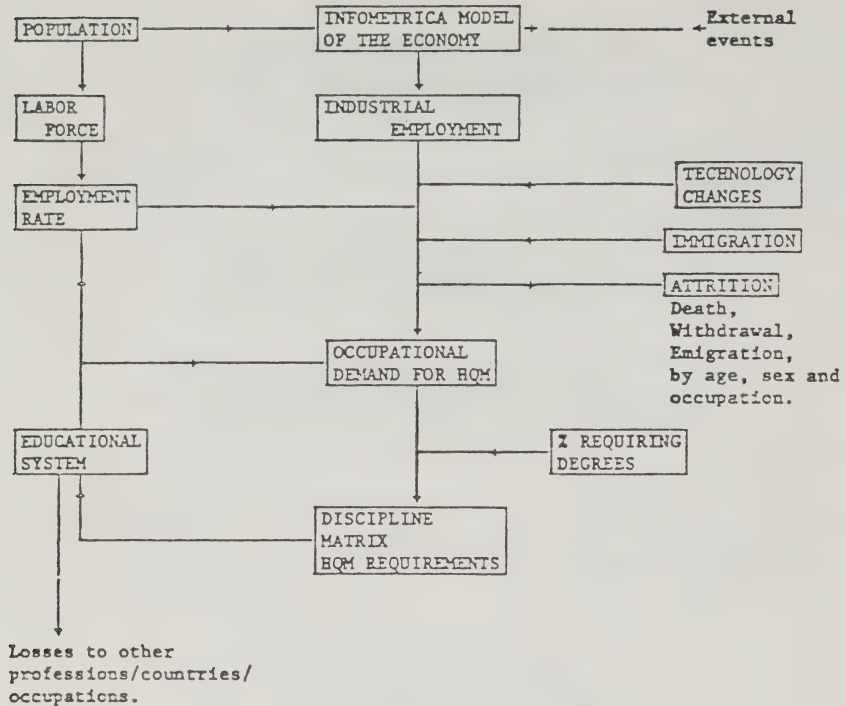
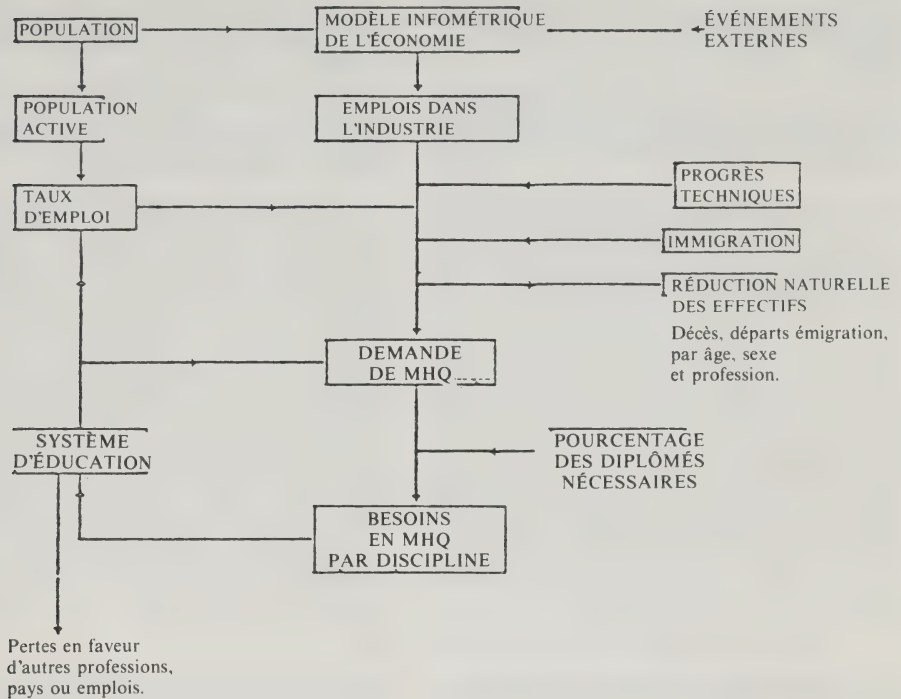
FIG. 2 - CANADIAN OCCUPATIONAL FORECASTING PROGRAM

TABLEAU 2 — PROGRAMME DE PRÉVISIONS RELATIVES AUX PROFESSIONS AU CANADA



MOSST HQM SIMULATION MODEL

MODÈLE DE SIMULATION MHQ DU MEST



tracting and multinational companies must be taken into account.

Thirdly, there are problems of identification in some areas, one of which is the earth sciences field. Others include pollution/environmental engineering and energy. It is estimated that 10-11% of engineering manpower is involved in energy problems.

Fourthly, the model takes account of the difference between job function and qualification of the performer of the job. The model assumes that, in the aggregate, interoccupational shifts net out to zero.

Fifthly, HQM forecasts can be based on growth in output or on projections of labor forces. The latter method is found to be less sensitive to the business cycle, i.e. the total work force of an industry varies less than output during the course of a business cycle. Both methods can and are used.

The final step consists in converting the expected occupational demand for HQM into the requirement for graduates by field of study and degree level. The results are shown in Table 1 for 1971, the base year, and 1980 and 1985⁴. The fastest growing fields of engineering from 1971 to 1980 have been electrical (7.2% a year) and petroleum (6.5% a year) with an overall average of 5.6% a year growth rate. For the period 1980-85 the HQM projection shows engineering NEC to be the fastest growing area at 3.6% a year with civil engineers next at 3.4% a year. The average rate of growth for all engineers is 3.2% a year.

The corresponding figures for geologists are 8.1% a year for 1971-80 and 2.5% a year for 1980-85. As noted above the MOSST model is probably low on both geologists and petroleum engineers for the 1980-85 period.

The final result is that the system is in rough overall balance for engineers at the present time; it may not be in balance, however, for certain specific kinds of engineers. For the period 1980-85 some 6,000 university graduate engineers per year appear necessary to meet expected growth, attrition, and transfer to non-engineering jobs. Canadian universities are expected to graduate approximately this number of engineers annually during the period 1979-1981.

Against this must be set losses of engineers through emigration (around 600 per year to the U.S.) which are counter balanced by immigration of engineers into Canada (a peak of 2,058 in 1974 which diminished to 1,160 in 1977).

The MOSST HQM model has separate sub-models for calculating the demand for university teachers and for other

grandes sociétés internationales qui exécutent des travaux à contrat et des sociétés multinationales.

Troisièmement, l'identification est difficile dans certains domaines, notamment ceux des sciences de la terre, de la pollution, de l'écologie et enfin celui de l'énergie. On croit que 10 ou 11 p. 100 des ingénieurs s'occupent de problèmes reliés à l'énergie.

Quatrièmement, le modèle tient compte de la différence entre les fonctions du poste et les compétences du titulaire. Dans le modèle, on suppose que les mouvements entre les diverses professions s'équilibrent globalement.

Cinquièmement, les prévisions en matière de MHQ peuvent être fondées sur la croissance de la production ou sur des projections de la main-d'œuvre active. Cette dernière méthode tient moins compte du cycle d'affaire, c'est-à-dire que la main-d'œuvre totale d'une industrie varie moins que son rendement au cours d'un même cycle d'affaires. Cependant, les deux méthodes peuvent être appliquées et elles le sont.

La dernière étape consiste à convertir la demande prévue de MHQ par profession en nombre de diplômés nécessaires, tant selon les spécialités que selon le diplôme exigé. Le tableau 1 indique le résultat pour 1971 (année de référence), 1980 et 1985⁴. L'électricité et le pétrole sont les deux spécialisations de génie qui ont connu les croissances les plus rapides entre 1971 et 1981, accusant respectivement un taux annuel de 7,2 p. 100 et 6,5 p. 100. Le taux moyen de croissance se situait à 5,6 p. 100 par année. Entre 1980 et 1985, la projection MHQ prévoit que les ingénieurs sans spécialisation précise connaîtront la plus forte croissance (3,6 p. 100 par année) et que les ingénieurs civils suivront de près (3,4 p. 100 par année). Le taux moyen de croissance pour tous les secteurs du génie sera de 3,2 p. 100 par année.

Les chiffres correspondants pour les géologues sont de 8,1 p. 100 par année entre 1971 et 1980 et de 2,5 p. 100 par année de 1980 à 1985. Comme nous l'avons souligné précédemment, les prévisions du modèle MEST sont probablement trop basses, par rapport à la demande réelle de géologues et d'ingénieurs en exploitation pétrolière pour la période de 1980 à 1985.

En somme, à l'heure actuelle, le système est à peu près équilibré pour l'ensemble des ingénieurs; ce n'est cependant pas le cas pour certaines spécialisations du génie. Entre 1980 et 1985, il semble qu'on aura besoin de 6,000 diplômés universitaires en génie par année pour combler les postes ouverts à cause de la croissance, des départs et des mutations à des emplois autres que ceux d'ingénieur. Entre 1979 et 1981, les universités canadiennes devraient octroyer tous les ans des diplômes à environ ce nombre d'ingénieurs requis.

Il faut enlever de ces chiffres les pertes dues à l'émigration (environ 600 ingénieurs par année partent aux États-Unis), lesquels sont compensées par l'immigration d'ingénieurs au Canada (un chiffre record de 2,058 en 1974 qui est passé à 1,160 en 1977).

Le modèle MHQ du MEST comporte des sous-programmes permettant de calculer la demande de professeurs d'université et

HQM professions which do not depend primarily on industrial demand, such as health services, lawyers, etc.

One province, Ontario, has adapted the MOSST national model into a provincial model. The Ontario Department of Labor would be willing to act in an advisory capacity to the Alberta Department of Manpower & Labor if that department were interested in developing an Alberta HQM model.

There is, however, another method of estimating engineering manpower requirements which may be of help to APEGGA at this time.

4. THE N.R.C. CAPITAL SPENDING APPROACH¹

The most important decision a company has to make is the allocation of the surplus which it generates. This decision, which has to be made each year, determines the direction of the company and its chances of success or failure in the future. The corporate surplus may be invested in its current operations, used to finance acquisition, to enter new technologies, markets or countries, to diversify, etc., etc. Each of these decisions carries an implicit demand for engineering sources somewhere. Thus a knowledge of corporate investment intentions may well provide the best basis for estimates of its future demands for engineers, etc., since it is based on the most carefully considered estimate of the future made by a company. The econometric approach has the limitation that it is insensitive to new developments since econometric coefficients are most heavily weighted by what is not changing; the capital spending approach, on the other hand, can respond immediately to new developments, for example, the engineering implications of the announcement of Imperial Oil's Cold Lake project.

It is not, however, a simple matter of multiplying x million dollars of proposed investment by a single factor which then gives the number of engineers required. The reason for this is that different industries invest money in different ways. Three different expenditure patterns have been identified. e.g.:

(i) Steady growth pattern

This is characteristic of operations such as the utilities and tobacco, demand for which is not strongly influenced by the business cycle. Forecasts can be made based on power consumption, telephones required, etc., on the basis of a steadily growing system.

(ii) Demand-controlled pattern

This covers most industries which are influenced by the business cycle. This cycle gives rise to cutbacks in employees when operating ratios drop, and causes expansions to be deferred to the end of recessions, giving rise to the well known hire-fire pattern.

(iii) Technology-driven pattern

The new technology industries run on a cycle driven primarily by rapid development of technology, leading to lowered unit costs and a high rate of market development.

d'autres professions MHQ qui ne dépendent pas principalement de la demande industrielle, notamment les professionnels des services de santé, les avocats, etc.

L'Ontario a adopté le modèle national du MEST aux besoins de la province. Le ministère du Travail de l'Ontario est prêt à aider, à titre consultatif, le ministère de la Main-d'œuvre et du Travail de l'Alberta dans l'élaboration d'un modèle MHQ adapté à la province.

Il y a cependant une autre méthode d'évaluation des besoins en ingénieurs qui, à l'heure actuelle, pourrait être utile à l'APEGGA.

4. LA MÉTHODE DES IMMOBILISATIONS DU C.N.R.

La répartition des excédents de capital qu'elle génère est la décision la plus importante que doit prendre une société. Cette décision, qui doit être prise chaque année, détermine l'orientation de la société et ses possibilités de succès dans l'avenir. L'excédent monétaire d'une société peut être investi dans les opérations courantes, il peut servir à financer des acquisitions, à acquérir de nouvelles technologies, à conquérir de nouveaux marchés, parfois dans de nouveaux pays, il peut servir à diversifier l'exploitation, etc. Chacune de ces décisions comporte une demande implicite de compétence de génie. Par conséquent, la connaissance des projets d'investissement d'une société constitue probablement la meilleure base d'évaluation de ses besoins futurs en ingénieurs, car cette évaluation sera fondée sur les prévisions les plus sérieuses sur l'avenir d'une société. La méthode économétrique est limitée, car elle ne réagit pas aux nouvelles situations; en effet, les coefficients économétriques sont surtout pondérés par l'immuable; la méthode des immobilisations, par contre, réagit immédiatement aux nouveaux développements, par exemple, les incidences sur le génie qu'a eu le dévoilement du projet Cold Lake de l'Imperial Oil.

Il ne s'agit pas cependant d'une simple multiplication d'un certain nombre de millions de dollars d'investissement par un seul facteur qui donne le nombre d'ingénieurs nécessaires. Les différentes industries investissent chacune leur argent à leur façon. Trois types de dépenses ont déjà été définis:

(i) Méthode de la croissance constante

Cette méthode est caractéristique des exploitations telles que les services publics et le tabac, où la demande n'est que faiblement influencée par le cycle d'activité. Les prévisions peuvent être fondées sur la consommation d'énergie, le nombre de téléphones nécessaires, etc., en se fondant sur une croissance constante.

(ii) Méthode de la demande

Cette méthode s'applique à la majorité des industries influencées par le cycle d'activité. Ce cycle donne lieu à des mises à pied lorsque les rapports d'exploitation baissent et entraîne les expansions à la fin des périodes de récession, ce qui donne lieu à l'alternance bien connue de l'embauche et des mises à pied.

(iii) Méthode de la technologie

Les industries de technologies nouvelles connaissent des cycles régis principalement par l'expansion rapide de la technologie, ce qui entraîne la réduction des coûts à l'unité et

Companies in this sector must do R & D to stay in business, and must expand to protect process and product developments and market share. The effect of the business cycle is here countered to a degree by the technology cycle.

une grande expansion sur le marché. Les sociétés de ce secteur doivent faire des travaux de recherche et de développement pour demeurer en affaire et elles doivent prendre de l'expansion afin de protéger leur part du marché et être en mesure de perfectionner leurs méthodes et produits.

Dans ce cas-ci, le cycle d'activité est neutralisé dans une certaine mesure par le cycle de la technologie.

TABLE I
ESTIMATED NUMBER OF PERSONS IN
ENGINEERING OCCUPATIONS

Engineering Occupation	1971	Year 1980	1985
Chemical	3157	4054	4659
Civil	15473	25180	29827
Electrical	9724	18146	21022
Mechanical	6950	11823	13835
Metallurgic	676	938	1078
Aeronautical	651	1036	1181
Mining	1375	2207	2530
Petroleum	1081	1905	2181
Industrial	4408	5945	6843
Engineering NEC	2584	4214	5019
TOTAL	46079	75448	88175
Geologists	4705	9488	10799

SOURCE: MOSST HQM Demand Model

TABLEAU I
ÉVALUATION DU NOMBRE D'INGÉNIEURS

Spécialisation	1971	Année 1980	1985
Génie chimique	3,157	4,054	4,659
Génie civil	15,743	25,180	29,827
Génie électrique	9,724	18,146	21,022
Génie mécanique	6,950	11,823	13,835
Génie métallurgique	676	938	1,078
Génie aéronautique	651	1,036	1,181
Génie minier	1,375	2,207	2,530
Génie des pétroles	1,081	1,905	2,181
Génie industriel	4,408	5,945	6,843
Aucune spécialisation précise	2,584	4,214	5,019
TOTAL	46,079	75,448	88,175
Géologues	4,705	9,488	10,799

SOURCE: Modèle de demande MHQ du MEST

The method of estimating future requirements for engineers per company consists therefore in:

- (i) taking the company's five-year plan;
- (ii) allocating the proposed expenditures by type;
- (iii) converting the expenditures to numbers of engineers required;
- (iv) compiling the personnel forecast, taking into account the existing stock of engineers, retirements, transfers, and other requirements or movements within the company; and
- (v) adjusting the net increase (decrease) into permanent positions versus rental/contract arrangements.

5-year capital forecasts are already supplied by a number of larger companies to the Department of Industry, Trade & Commerce; a much larger sample of companies supply them annually to Statistics Canada together with their actual expenditures. In addition, a high level committee, the Major Projects Task Force, is attempting to identify all the major industrial and resource projects of 100 million dollars or more that are likely to be built in Canada during the next two decades.

Par conséquent, cette méthode d'évaluation les besoins futurs en ingénieurs de chaque société consiste à:

- (i) étudier le plan quinquennal de la société;
- (ii) répartir les dépenses envisagées selon leur type;
- (iii) interpréter les dépenses en nombre d'ingénieurs nécessaires;
- (iv) compiler les prévisions du service du personnel, en tenant compte des ingénieurs en poste, des retraites, des mutations et des autres besoins ou transferts au sein de la société; et
- (v) ajuster l'augmentation ou la réduction nette en postes permanents en les comparant aux possibilités qu'offrent les contractuels et la location de services.

Un certain nombre de grosses sociétés remettent déjà les prévisions quinquennales de dépenses de capitaux au ministère de l'Industrie et du Commerce; un nombre beaucoup plus grand de sociétés remettent les mêmes prévisions annuelles à Statistique Canada, en même temps que leurs dépenses réelles. En outre, un comité composé de hauts fonctionnaires, le groupe de travail sur les grands projets, essaie de cerner tous les grands projets industriels et d'exploitation des ressources d'une valeur supérieure à 100 millions de dollars qui seront réalisés au Canada au cours des 20 prochaines années.

Each company must also decide the proportion of its engineering work to be done in-house, and in Canada or elsewhere.

Engineering consulting and contracting companies face particular difficulties since their clients give them so little notice and frequently refuse advance work. Better estimates of capital spending intentions at the national and provincial levels may help them.

This method may prove of particular help in Alberta since the engineering manpower effects of various projects, especially the larger ones, can be quickly identified and the supply/demand and inter-actions of different projects examined. Bechtel, for example, has a computer program built up for the U.S. energy program which provides costs, manpower, and time requirements for different energy projects. Since the method depends on the numbers of engineers actually known to be required from experience, it is relatively free from assumptions; it hinges crucially on capital spending intentions and hence on the factors which really determine engineering employment—corporate objectives and strategies; government policies and regulations; union rules, restrictions, and work habits; and technological advances. None of these appear in the input-output type models discussed above except in so far as their sum total affects the economy as a whole.

5. HUMAN ACCOUNTING⁶ AND THE VALUE OF KNOWLEDGE

Another facet in this problem is the distortion produced in manpower considerations by the bias in accounting. Accountants provide management with very detailed figures on physical assets, but little beyond current costs regarding people. Members of APEGGA should know that a system of human resource accounting has been worked out. Human resource accounting brings together in a balance sheet *all* the costs associated with people in a business in such a way that management can see its inputs in relation to outputs.

Some of the present absurdities can be seen in this way: suppose that a company sold off some of its equipment at the start of a recession and then bought it back at the next upswing! Yet this is what companies frequently do to their employees. Alexander's work on this subject was aimed at finding out when hiring-and-firing makes financial sense and when it does not if the accounting of both equipment and people is done on a comparable basis.

Another aspect is the difference between the price of things and the price of knowledge. The price of a material object or thing is determined in the market place between buyer and seller. Once sold that particular object has been "consumed" and is no longer available to others. Knowledge is quite different. Unless protected by a patent or license, knowledge has the characteristic that it can be used by one person, and then another, and then another; it is not used up by being used!

En outre, chaque société doit décider de la proportion de ses travaux de génie qui doivent être faits par des employés de la société, au Canada ou ailleurs.

Les sociétés d'ingénieurs-conseils et les sociétés qui louent leurs services font face à des difficultés spéciales, car leurs clients leur donnent un court préavis et refusent fréquemment des travaux préliminaires. Elle pourraient profiter de prévisions plus justes des immobilisations aux niveaux national et provincial.

Cette méthode pourrait être particulièrement utile à l'Alberta, car elle permet de préciser rapidement les effets sur la main-d'œuvre des différents projets, surtout les plus importants. Elle permet également d'étudier la question de l'offre et de la demande, ainsi que les interactions des différents projets. La Société Bechtel, par exemple, dispose d'un programme informatique conçu pour le programme américain de l'énergie, qui permet de calculer les coûts, la main-d'œuvre et les délais nécessaires aux différents projets énergétiques. Comme la méthode utilise le nombre d'ingénieurs réellement nécessaire pour un projet donné, elle est relativement dégagée de tout ce qui est hypothétique; elle insiste fortement sur les projets d'immobilisation et, par conséquent, sur les facteurs qui déterminent réellement l'embauche d'ingénieurs: les objectifs et les stratégies des sociétés, les politiques et règlements gouvernementaux, les règlements et restrictions syndicales ainsi que les habitudes de travail, et enfin, les progrès de la technologie. Aucun de ces facteurs n'apparaît dans les modèles de type entrée-sortie étudiés ci-dessus, si ce n'est dans la mesure où l'ensemble de ces facteurs agit sur l'économie en général.

5. LA COMPTABILITÉ DES RESSOURCES HUMAINES⁶ ET LA VALEUR DES CONNAISSANCES

Un autre aspect de ce problème est celui des distorsions produites par la comptabilité dans les questions de ressources humaines. Grâce à la comptabilité, les gestionnaires ont des chiffres très précis sur les actifs matériels, mais ils n'ont guère de renseignements autres que les coûts courants, sur les personnes. Les membres de l'APEGGA devraient savoir qu'un système de comptabilité des ressources humaines a été élaboré. Cette méthode de comptabilité permet de dresser un bilan de *tous* les coûts afférant au capital humain d'une entreprise de façon que la gestion puisse comparer le rendement des employés en regard des coûts.

On peut illustrer de la façon suivante certaines des absurdités de la façon actuelle de procéder: supposons qu'une entreprise vende une partie de son matériel au début d'une récession et le rachète à la reprise suivante. C'est bien ce que font fréquemment des entreprises à leurs employés. Les travaux d'Alexander sur cette question visaient à découvrir quand l'embauche et la mise à pied sont défendables du point de vue financier, en faisant une comptabilité comparable du matériel et des employés.

Il ne faut pas non plus oublier les différences entre le prix des objets et le prix des connaissances. Le prix d'un objet est fixé sur le marché entre le vendeur et l'acheteur. Une fois vendu, cet objet est «consommé» et il n'est plus offert à d'autres acheteurs. La question des connaissances est passablement différente. A moins qu'elles ne soient protégées par un brevet, les connais-

Hence its value cannot be established in a market place. It is established by the cost of producing it, i.e. by the cost of the people able enough to produce it. It is not certain all managers are aware of this!

The importance of these remarks is that in that in the mid-1980s the number of persons entering the workforce in North America will drop sharply. Where there were 3 entrants in Canada in the '70s, there will be only 2 entrants in the mid-80s; in the U.S. the corresponding numbers fall from 4 to 3. This means that, quite soon, there will be competition for the new generation of engineers and companies will predictably start to hoard them. This competition will be most intense for companies with hazardous, or unpleasant operations, which operate in remote places and which require night shift work. It will thus be increasingly important for professional associations as well as companies and government to have much better and fairer ways of assessing the value of people such as engineers and of the knowledge which they generate and put to use.

6. THE ENGINEERING TEAM

The previous remarks lead to the question of the engineering team. CEMC supports the concept of the engineering team as set out in a statement entitled the "Engineering Technology Interface", dated January 1975.

However in looking at the engineering team it is desirable to bear in mind what it is doing and what its objectives are. The capital spending intentions approach given above provides the clue. How can a financier, a World Bank, a corporate president convert money into more money? Unless he puts it at interest, he cannot achieve his objective *except through the services of engineers*. Engineers are, therefore, in one sense, enabling agents; they enable money to be converted into hardware through which people can produce more money. They are the only people capable of stating risk versus gain in terms of technology, economics, location, and environmental and safety requirements, within given constraints of time, money and energy supplies. Their prime function, therefore, is to set out the practical choices, in any situation. Engineers do not make the decisions; that is the function of management. But they are, or should always be, essential people in the choice-and-decision process as engineers. So long as engineers maintain their position as agents of choice, they should retain their senior position in society. Thus in North America, engineers rank below doctors but just above lawyers. If engineers define their contribution to society as the ability to sign drawings, they may end up as engineers have in the U.K., in the bottom quarter of professions and ranked by the public below dentists!

sances peuvent être utilisées par bien des personnes. Elles ne se détériorent pas à l'usage! Par conséquent, la valeur des connaissances ne peut pas être fixée sur le marché, mais bien par ce qu'il en coûte pour produire les connaissances, c'est-à-dire par le coût des gens capables de produire les connaissances. Il n'est pas évident que tous les gestionnaires reconnaissent ce fait!

Ces observations prennent leur importance si l'on considère que d'ici le milieu des années 80, le nombre de nouveaux venus sur le marché du travail en Amérique du Nord chutera. Là où, au Canada, il y avait trois nouveaux arrivants dans les années 70, il n'en aura plus que 2 au milieu des années 80; aux États-Unis, les chiffres correspondants passent de 4 à 3. Cela implique que très bientôt, les entreprises se feront une concurrence serrée pour réserver les services des nouveaux ingénieurs. Cette concurrence sera la plus intense pour les sociétés dont le type d'exploitation est dangereux ou désagréable, les entreprises situées hors des grands centres et faisant appel au travail de nuit. Par conséquent, il importera de plus aux associations professionnelles, ainsi qu'aux entreprises commerciales et aux gouvernements de disposer de moyens améliorés et plus justes d'évaluer les effectifs tels que les ingénieurs et leurs connaissances.

6. LES ÉQUIPES D'INGÉNIEURS

Les observations précédentes nous amènent à la question des équipes d'ingénieurs. Le CEMC est favorable au concept des équipes d'ingénieurs, tel que précisé dans la déclaration intitulée «Engineering-Engineering Technology Interface», publiée en janvier 1975.

Cependant, lorsqu'on se penche sur la question des équipes d'ingénieurs, il ne faut pas oublier d'étudier le fonctionnement et les objectifs de ces équipes. La méthode des immobilisations expliquée précédemment nous donne des indices. Que peut faire un financier, la banque mondiale, un président de société pour faire fructifier son argent? A moins de le placer à intérêt, il ne peut le faire *à moins de recourir aux services d'un ingénieur*. Les ingénieurs sont, par conséquent, une sorte d'agent habilitant; ils permettent de convertir de l'argent en matériel par lequel les sociétés peuvent faire plus d'argent. Ils sont les seuls capables de faire une comparaison du risque par rapport aux gains possibles, pour ce qui est de la technologie, de l'économie, de l'emplacement et des exigences en matière de protection de l'environnement et de sécurité, sans oublier les limites de temps, d'argent et d'approvisionnement en énergie. Leur fonction principale est donc de préciser les choix pratiques de toute situation. Les ingénieurs ne prennent pas les décisions, c'est la fonction de l'administration. Mais les ingénieurs sont, ou devraient toujours être, essentiels au processus de décision. Tant qu'ils assureront leur position en tant qu'agents de choix, ils devraient conserver leur rang dans la société. En Amérique du Nord, les ingénieurs se classent derrière les médecins mais avant les avocats. Si les ingénieurs se définissent comme étant des personnes habilitées à signer de devis techniques, ils auront la même position sociale que ceux du Royaume-Uni, dans le quart inférieur des professions, et classés par le public après les dentistes!

If the higher level approach to engineering is maintained and fought for by engineers as engineers, then the engineering team approach appears feasible; there is room for everyone in the team including computers and computerized design, etc., etc.

Thus the conclusion is that it is not just a question of forecasting the supply of, and demand for, engineers, engineering technicians and technologists in the future; it is also a question of how engineers can contribute most effectively to society on the one hand, and how that contribution can give them deep and continuing satisfaction in their work on the other, in age which surely will need better engineering than ever before.

Si l'on parvient à maintenir une conception supérieure du génie et que les ingénieurs la défendent, la méthode de l'équipe d'ingénieurs nous semble possible; cette équipe peut inclure de nombreuses personnes et de nombreuses méthodes, notamment les ordinateurs et les conceptions informatisées, etc.

En conclusion, nous disons qu'il ne s'agit pas seulement de prévoir l'offre et la demande d'ingénieurs, de techniciens et de technologistes pour l'avenir; il s'agit aussi de savoir quelle peut être la contribution optimale des ingénieurs au sein de la société. Il faut également savoir comment cette contribution peut donner aux ingénieurs un sentiment profond et constant de satisfaction au travail, en une époque qui a besoin, plus que jamais auparavant, d'excellents ingénieurs.

REFERENCES

1. Speech entitled "Regionalism and its Impact on Compensation" by D. H. MacAllan, V-P Corporate Affairs, Imperial Oil Ltd., to the Conference Board, 17 Jan. 1980.
2. The latest summaries in Engineering Manpower News are as follows: for undergraduate engineering students registered at Canadian universities: Number 19, April, 1979; for graduate students: Number 20, August, 1979; for students registered in engineering technology program in Canada in 1978-9: Number 21, September, 1979.
3. Atkinson, A. G. et al., "Canada's Highly Qualified Manpower Resources", Res. Branch, Dept. of Manpower & Immigration, Ottawa, 1970. For the theory and applications, see Bezdek, R. H. "Long-Range Forecasting of manpower Requirements", IEEE Manpower Monograph, IEEE, 1974.
4. Working papers available to interested parties from MOSST Forecasting Division:
"The Demand for Engineering Graduates", June, 1979
"Methodology—MOSST HQM Demand Model", October 1979,
"Projection of Requirements for Natural Science Post-Graduates", October, 1979.
5. CEMC Engineering manpower News, "Estimating Corporate Requirements for Engineers", No. 6, Sept., 1975; Simmonds, W. H. C., "Your Career in a Cyclical Situation", *Chem. in Can.* No. 3, March, 1976, pp. 20-22.
6. Appendix D—Investments in People—Measures of Effectiveness" in Alexander, M. O., "Upgrading low income workers—costs and benefits", Touche, Ross & Co. Ltd., Toronto, 1973; Alexander, M. O., *Cdn. Chartered Accountant*, "Investments in People, July, 1971, pp. 1-8.
7. For recent conferences and information see:

CEMC, "Supply and Demand for Engineering Doctorates in Canada", by I. M. Thompson and P. A. Lapp, July, 1973. Science Council of Canada—Lakehead University, "Symposium on the Supply of, and Demand for, Engineers in Canada", Oct., 1974, reported by Andrew H. Wilson, "The Market for Engineers: How much do we know about it?", *Eng. J.*, July/August, 1975.

RÉFÉRENCES

1. Discours intitulé «Regionalism and its Impact on Compensation» par D. H. MacAllan, vice-président, affaires de la société, Imperial Oil Ltd., prononcé devant le Conférence Board, le 17 janvier 1980.
2. Les derniers numéros de «Engineering Manpower News» sont les suivants: pour les étudiants du premier cycle en génie inscrits dans les universités canadiennes: n° 19, avril 1979; pour les diplômés: n° 20, août 1979; pour les étudiants inscrits au programme de technologie en génie au Canada en 1978-1979: n° 21, septembre 1979.
3. Atkinson, A. G. et al., «Canada Highly Qualified Manpower Resources», division des Ressources, ministère de l'Emploi et de l'Immigration, Ottawa, 1970. Pour la théorie et les applications, voir Bezdek, R. H. «Long Range Forecasting of Manpower Requirements», IEEE Manpower Monograph, IEEE, 1974.
4. Document de travail à la disposition des parties intéressées de la Division des prévisions du ministère chargé des Sciences et de la Technologie:
«The Demand for Engineering Graduates», juin 1979 «Methodology—MOSST HQM Demand Model», octobre 1979
«Projection of Requirements for Natural Science Post-Graduates», octobre 1979.
5. CEMC Engineering Manpower News, «Estimating Corporate Requirements for Engineers», n° 6, septembre 1975; Simmonds, W. H. C., «Your Career in a Cyclical Situation», *Chem. in Can.* n° 3, mars 1976, p. 20-22.
6. Annexe D—Investments in People—Measures of Effectiveness" dans l'ouvrage d'Alexander, M. O., «Upgrading low income workers—costs and benefits» Touche, Ross & Co. Ltd., Toronto, 1973; Alexander, M. O., *Cdn. Chartered Accountant*, «Investments in People», juillet 1971, p. 1-8.
7. Pour les conférences récentes et les renseignements voir:

CEMC, «Supply and Demand for Engineering Doctorates in Canada», par I. M. Thompson et P. A. Lapp, juillet 1973. Conseil des sciences du Canada—Lakehead University, «Symposium on the Supply of, and Demand for, Engineers in Canada», octobre 1974, de Andrew H. Wilson, «The Market for Engineers:

Proceedings of the 1977 CEMC Conference on "The Utility of Engineering Manpower Planning for Canadian Industry", Edmonton, 2-4 March 1977, published by the CCPE, which contains "A Survey of Recent and Current Research in Support of Engineering Manpower Planning", by Andrew H. Wilson, now with the National Research Council.

How much do we know about it?» *Eng. J.*, juillet-août 1975. Compte rendu de la conférence du CEMC de 1977 intitulée «The Utility of Engineering Manpower Planning for Canadian Industry», Edmonton, 2-4 mars 1977, publié par le CCIP, qui contient un document intitulé «A Survey of Recent and Current Research in Support of Engineering Manpower Planning», par Andrew H. Wilson, maintenant au service du Conseil national de recherche.

RESOLUTIONS

A. GENERAL CONCLUSION ON SHORTAGE

Resolution No. 1

Be it resolved that:

This workshop group go on record as being of the firm opinion that a serious shortage of engineers, geologists and geophysicists is developing in Alberta and that the seriousness of this shortage will increase through at least the 1980's.

Moved and seconded that Resolution No. 1 be adopted. *CARRIED.*

B. INFORMATION AND DATA GATHERING

Resolution No. 2

Be it resolved that:

The APEGGA urge the Government of Alberta, the Federal Government and the Canadian Engineering Manpower Committee of the Canadian Council of Professional Engineers to continue manpower planning research and to publish an annual report on this subject.

Amendments to the resolution to read as follows:

That APEGGA urge the government of Alberta, the Federal Government and the Canadian Engineering Manpower Council of the Canadian Council of Professional Engineers to accelerate Manpower Planning Research and to publish annual reports on this subject.

Moved and seconded that Resolution No. 2 as amended be adopted. *CARRIED.*

Resolution No. 16

Be it resolved that:

APEGGA urge the Government of Alberta to develop a manpower model for Alberta by adopting the MOSST Highly Qualified Manpower (HQM) model.

Amendment to the resolution to read as follows:

APEGGA urge the Government of Alberta to develop a manpower model for Alberta to provide data regarding potential manpower supply and demand for the information of public and private sectors.

Moved and seconded that Resolution No. 16 as amended be adopted. *CARRIED.*

RÉSOLUTIONS

A. CONCLUSION GÉNÉRALE SUR LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Résolution n° 1

Que le groupe de travail précise qu'il croit fermement que l'Alberta connaîtra incessamment une pénurie grave d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens et que cette situation ira en s'aggravant tout au cours des années 80 et même au-delà.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 1 soit adoptée. *ADOPTÉE.*

B. INFORMATION ET COLLECTE DES DONNÉES

Résolution n° 2

Que l'APEGGA invite le gouvernement de l'Alberta, le gouvernement fédéral ainsi que le Canadian Engineering Manpower Committee du Conseil canadien des ingénieurs professionnels à poursuivre la recherche en planification de la main-d'œuvre et à publier un rapport annuel à ce sujet.

La résolution est modifiée de la façon suivante:

Que l'APEGGA invite le gouvernement de l'Alberta, le gouvernement fédéral et le Canadian Engineering Manpower Council du Conseil canadien des ingénieurs professionnels à accélérer les recherches sur la planification de la main-d'œuvre et à publier des rapports annuels sur la question.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 2, modifiée, soit adoptée. *ADOPTÉE.*

Résolution n° 16

Que l'APEGGA invite le gouvernement de l'Alberta à élaborer un modèle de main-d'œuvre pour l'Alberta en adoptant le modèle de main-d'œuvre hautement qualifiée (MHQ) du ministère d'État chargé des Sciences et de la Technologie.

La résolution est modifiée de la façon suivante:

Que l'APEGGA invite le gouvernement de l'Alberta à mettre au point un modèle de main-d'œuvre provincial pour fournir des données sur l'offre et la demande potentielles de main-d'œuvre, à l'intention des secteurs public et privé.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 16, modifiée, soit adoptée. *ADOPTÉE.*

Resolution No. 17

Be it resolved that:

APEGGA urge the Government of Alberta to collect the additional necessary data for the MOSST Highly Qualified Manpower model as a special census survey during the census year 1981.

Amendment to the resolution to read as follows:

APEGGA urge the Government of Alberta to collect the additional necessary data for manpower modelling as a special census survey during the census year 1981.

Moved and seconded that Resolution No. 17 as amended be adopted. *CARRIED.*

Résolution n° 17

Que l'APEGGA invite le gouvernement de l'Alberta à recueillir les données complémentaires nécessaires sur le modèle de main-d'œuvre hautement qualifiée du ministère d'État chargé des Sciences et de la Technologie au moyen d'un sondage spécial, lors du recensement de 1981.

La résolution est modifiée de la façon suivante:

Que l'APEGGA invite le gouvernement de l'Alberta à recueillir les données complémentaires nécessaires pour établir un modèle de main-d'œuvre en ajoutant une enquête spéciale, lors du recensement de 1981.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 17, modifiée, soit adoptée.

ADOPTÉE.

C. RATE OF DEMAND OR AMOUNT*Resolution No. 3*

Be it resolved that:

Whatever the estimates may be of the future supply of and demand for engineers, geologists and geophysicists, the Faculties and Departments be urged to expand their capacity at a rate no greater than the increase in, say the real gross domestic product of Canada.

Moved and seconded that Resolution No. 3 be adopted. *DEFEATED.*

Resolution No. 12

Be it resolved that:

The Federal Government's Employment and Immigration Commission be urged by APEGGA, through CCPE, to adopt as a policy position that the immigration of engineers, geologists and geophysicists be slowed or speeded up as the supply/demand situation of engineers, geologists and geophysicists dictates.

Final amended version of the resolution to read as follows:

Whereas it is recognized that Canada may not be able from within to meet peak demands for engineers, geologists and geophysicists be it resolved that: The Federal Government's Employment and Immigration Commission be urged by APEGGA, through CCPE, to adopt as a policy position that the immigration of engineers, geologists and geophysicists be influenced by the supply/demand situation of engineers, geologists and geophysicists, provided that industry and educational funding institutions recognize the need for an implementation of manpower planning.

The motion to adopt Resolution No. 12 as amended was *DEFEATED.*

C. RYTHME ET VOLUME DE LA DEMANDE*Résolution n° 3*

Que, quelles que soient les prévisions concernant l'offre et la demande d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens, on invite les facultés et les départements à prendre de l'expansion à un taux ne dépassant pas, par exemple, le taux réel du produit national brut au Canada.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 3 soit adoptée.

REJETÉE.

Résolution n° 12

Que l'APEGGA, par l'intermédiaire du CCIP, demande instamment à la Commission de l'emploi et de l'immigration du gouvernement fédéral, d'adopter une politique visant à favoriser ou à décourager l'immigration d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens, selon que le commandent l'offre et de la demande.

La version finale de la résolution modifiée se lit:

Attendu qu'il est reconnu que le Canada ne sera peut-être pas en mesure de satisfaire à la demande d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens, qu'il soit résolu que: l'APEGGA, par l'intermédiaire du CCIP, recommande instamment à la Commission de l'emploi et de l'immigration du gouvernement fédéral d'adopter une politique concernant l'immigration des ingénieurs, des géologues et géophysiciens, fondée sur l'offre et la demande sur le marché du travail, pourvu que l'industrie et les institutions fournissant les fonds à l'éducation reconnaissent la nécessité d'une telle planification de la main-d'œuvre.

La motion portant adoption de la résolution n° 12 modifiée est rejetée.

REJETÉE.

D. COURSE CONTENT AT THE UNDERGRADUATE LEVEL

Resolution No. 4

Be it resolved that:

APEGGA, through the CCPE (Canadian Council of Professional Engineers), urge the Faculties of Engineering, and where applicable the Departments of Geology and Geophysics, in Canada to increase the minimum requirements for a degree in engineering, geology and geophysics to five years.

Moved and seconded that Resolution No. 4 be adopted.
DEFEATED

Resolution No. 7

Be it resolved that:

The Faculties of Engineering and the Department of Geology and Geophysics be urged to concentrate on developing first degree graduates with a solid knowledge of the natural and mathematical sciences and the practical application of these.

Moved and seconded that Resolution No. 7 be adopted.
DEFEATED

Resolution No. 11

Be it resolved that:

APEGGA Council be asked to write to the Department of Advanced Education indicating support in principle for the co-op type of education for engineers, geologists and geophysicists.

Moved and seconded that Resolution No. 11 be adopted.
DEFEATED

Resolution No. 14

Be it resolved that:

APEGGA urge all appropriate organizations to insist that higher than at present standards be set in oral and written communication ability and that "quality control" procedures be implemented forthwith to insure that these standards are met prior to graduating with a degree in engineering, geology or geophysics.

Amendment to the resolution to read as follows:

APEGGA urge all appropriate education institutions to insist that higher than at present standards be set in oral and written communication ability.

Moved and seconded that Resolution No. 14 as amended be adopted. **CARRIED**.

E. FUNDING FOR INCREASED CAPACITY

Resolution No. 5

Be it resolved that:

APEGGA be urged by this workshop group to make urgent representations to the Department of Advanced

D. CONTENU DES COURS UNIVERSITAIRES EN GÉNIE—I^{er} CYCLE

Résolution n° 4

Que l'APEGGA, par l'intermédiaire du CCIP, (Conseil canadien des ingénieurs professionnels) invite les facultés de génie, et le cas échéant, les départements de géologie et de géophysique, au Canada, à porter le nombre minimal d'années à cinq ans, pour l'obtention d'un diplôme en génie, géologie et géophysique.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 4 soit adoptée.
REJETÉE.

Résolution n° 7

Qu'il soit recommandé aux facultés de génie et aux départements de géologie et de géophysique de concentrer leurs efforts sur les étudiants de premier cycle possédant des connaissances solides en sciences naturelles et en mathématiques et sur l'application pratique de ces sciences.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 7 soit adoptée.
REJETÉE.

Résolution n° 11

Que le Conseil de l'APEGGA soit prié d'écrire au Ministère de l'Éducation supérieure pour donner son appui de principe à un système coopératif d'éducation pour les ingénieurs, géologues et géophysiciens.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 11 soit adoptée.
REJETÉE.

Résolution n° 14

Que l'APEGGA recommande à tous les organismes compétents d'insister pour que des normes supérieures à celles actuellement en vigueur, soient adoptées en ce qui concerne l'aptitude à communiquer oralement et par écrit, et que des méthodes de «contrôle de la qualité» soient mises en œuvre immédiatement, pour assurer que ces normes soient respectées avant qu'un diplôme d'ingénieur, de géologue ou de géophysicien ne soit accordée.

La résolution est modifié de la façon suivante:

Que l'APEGGA invite toutes les maisons d'enseignement compétentes à insister sur l'adoption de normes supérieures à celles actuellement en vigueur en ce qui concerne l'aptitude à communiquer oralement et par écrit.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 14, soit modifiée, soit adoptée.

ADOPTÉE.

E. FINANCEMENT DES SERVICES DE FORMATION

Résolution n° 5

Que le groupe de travail prie l'APEGGA d'intervenir auprès du ministre de l'Éducation supérieure pour que des fonds supplémentaires soient versés directement aux

Education's Minister requesting additional direct funding to the Faculties of Engineering and to the Departments of Geology and Geophysics for additional staff, facilities and space.

Final amended version of the resolution to read as follows:

APEGGA be urged by this workshop group to make representations to the Department of Advanced Education's Minister requesting support of additional direct funding to the universities to be used specifically for the Faculties of Engineering and to the Departments of Geology and Geophysics to provide for additional staff, facilities and space, to provide for expansion as need is indicated, to maintain steady growth, to provide for the addition of new areas of expertise in order to attain uniform, outstanding quality of institutions and staff.

Moved and seconded that Resolution No. 5 as amended be adopted.

CARRIED.

Resolution No. 10

Be it resolved that:

APEGGA actively co-ordinate efforts to obtain funding from industry for additional "chairs," faculty, equipment, space, etc.

Amended to read:

APEGGA assist with efforts to . . .

Amendment to the resolution was

CARRIED.

Moved and seconded that Resolution No. 10 as amended be adopted.

DEFEATED.

F. EDUCATIONAL EFFICIENCY OR THROUGH-PUT

Resolution No. 6

Be it resolved that:

The Faculties of Engineering and the Departments of Geology and Geophysics be urged by APEGGA to again re-examine procedures and requirements with a view to effecting any changes which would, *without reducing the quality of the graduates*, increase student through-put.

Moved and seconded that Resolution No. 6 be adopted.

DEFEATED.

Resolution No. 8

Be it resolved that:

The Engineering Faculties and the Departments of Geology and Geophysics reduce their present level of support (finances, time) to graduate programs in favour of increased support to undergraduate programs.

Moved and seconded that Resolution No. 8 be adopted.

DEFEATED.

facultés de génie et aux départements de géologie et de géophysique, leur permettant d'accroître leur personnel, leurs installations et leurs locaux.

La résolution est modifiée de la façon suivante:

Que le groupe de travail invite l'APEGGA à intervenir auprès du ministre de l'Éducation supérieure afin de demander son appui pour qu'un financement additionnel direct soit accordé aux universités, financement qui serait consacré expressément aux facultés de génie et aux départements de géologie et de géophysique pour qu'on assure un personnel plus nombreux, de meilleures installations et des locaux plus vastes, qu'on prévoi une expansion correspondant aux besoins, qu'on assure une croissance soutenue, qu'on ajoute de nouveaux domaines d'étude, de façon à atteindre ainsi partout la même qualité exceptionnelle en ce qui concerne les institutions et le personnel.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 5 soit modifiée, soit adoptée.

ADOPTÉE.

Résolution n° 10

Que l'APEGGA coordonne activement les efforts en vue d'obtenir des fonds de l'industrie pour augmenter le nombre de «chaires», des professeurs, pour améliorer le matériel, les locaux, etc.

Modification:

Que l'APEGGA participe aux efforts . . .

La modification est **ADOPTÉE.**

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 10, modifiée, soit adoptée.

REJETÉE.

F. EFFICACITÉ DES SERVICES D'ENSEIGNEMENT

Résolution n° 6

Que l'APEGGA recommande aux facultés de génie et aux départements de géologie et de géophysique de réexaminer les méthodes et les conditions requises en vue d'effectuer tout changement qui, *sans diminuer la qualité des diplômés*, viserait à augmenter leur nombre.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 6 soit adoptée.

REJETÉE.

Résolution n° 8

Que les facultés de génie et les départements de géologie et de géophysique réduisent leur appui (finances, temps) aux programmes d'études supérieures en faveur des programmes de premier cycle.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 8 soit adoptée.

REJETÉE.

Resolution No. 9

Be it resolved that:

The Engineering Faculties and the Department of Geology be urged by APEGGA to establish intake and training procedures aimed at converting graduates of other faculties into graduates meeting APEGGA membership criteria.

Amendment to the resolution to read as follows:

The Engineering Faculties and the Department of Geology and Geophysics be urged by APEGGA to facilitate conversion of engineering, geological and geophysical related graduates of other faculties and technological institutes into graduates meeting APEGGA membership criteria.

Moved and seconded that Resolution No. 9 as amended be adopted.

CARRIED.

G. RECRUITMENT/PUBLIC RELATIONS

Resolution No. 13

Be it resolved that:

APEGGA and the faculties significantly increase their efforts to attract a larger than at present percentage of qualified high school graduates both male and female, into the engineering, geological and geophysical patterns.

Moved and seconded that Resolution No. 13 be adopted.

CARRIED.

H. DEFINITION OF ENGINEERING

Resolution No. 15

Be it resolved that:

The Council of APEGGA be urged to adopt and actively promote with organizations in Alberta, the policy position that not only should pure or technical engineering, geological and geophysical jobs be filled by registered engineers, geologists and geophysicists, but also that jobs exercising "responsible control" over technical engineering, geological and geophysical jobs be filled only by registered engineers, geologists and geophysicists.

Amendments to the resolution to read as follows:

The Council...exercising "responsible supervision" over technical engineering, geological and geophysical requirements be undertaken only by registered...

Amendments to the resolution were **CARRIED.**

Moved and seconded that Resolution No. 15 as amended be adopted. **DEFEATED.**

Résolution n° 9

Que l'APEGGA invite les facultés de génie et les départements de géologie à adopter des méthodes d'admission et de formation afin de faciliter la transition de diplômés d'autres facultés qui pourraient devenir des diplômés répondant aux critères de l'APEGGA.

La résolution est modifiée de la façon suivante:

Que l'APEGGA invite les facultés de génie et les départements de géologie et de géophysique à faciliter la conversion des diplômés en des domaines très liés au génie, à la géologie et à la géophysique sortant d'autres facultés et instituts technologiques en diplômés respectant les critères d'admission de l'APEGGA.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 9, modifiée, soit adoptée.
ADOPTÉE.

RECRUTEMENT—RELATIONS PUBLIQUES

Résolution n° 13

Que l'APEGGA et les facultés intensifient grandement leurs efforts pour attirer un pourcentage plus considérable des diplômés des écoles secondaires, hommes et femmes, dans les domaines de génie, de la géologie et de la géophysique.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 13 soit adoptée.
ADOPTÉE.

H. DÉFINITION DE GÉNIE

Résolution n° 15

Que l'on invite le Conseil de l'APEGGA à adopter et à promouvoir activement auprès des organismes de l'Alberta, la politique visant à ce que non seulement les postes d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens soient occupés par des ingénieurs, géologues et géophysiciens attirés mais aussi que les postes dont les titulaires doivent exercer un «contrôle responsable» sur le travail des ingénieurs, des géologues et des géophysiciens soient ouverts uniquement à des ingénieurs, géologues et géophysiciens attirés. La résolution est modifiée de la façon suivante:

Que l'on invite...assumer «la responsabilité de surveiller» les travaux de génie, de géologie et de géophysiques soient ouverts uniquement aux... attirés.

Les modifications à la résolution sont **ADOPTÉES.**

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 15, modifiée, soit adoptée.
REJETÉE.

I. ADDITIONAL RESOLUTIONS (PROPOSED DURING WORKSHOP)

Resolution No. 18

Be it resolved that:

APEGGA Council be asked to write to the Department of Advanced Education indicating support for innovative efforts on the part of Engineering Faculties or appropriate Science Departments in adapting their programs to meet engineering needs in the Province of Alberta, such as by:

1. Improving undergraduate programs
2. Efforts to incorporate summer work periods into the academic programs
3. Introduction of co-operative type programs
4. Introduction of additional management oriented programs
5. Efforts to improve communication and human relation skills

Moved and seconded that Resolution No. 18 be adopted.
CARRIED.

Resolution No. 19

Be it resolved that:

Immediately, professional qualifications be acceptable Canadawide and provincial engineering associations should be more flexible in accepting the qualifications from other provinces.

Moved and seconded that Resolution No. 19 be adopted.
DEFEATED.

Resolution No. 20

Be it resolved that:

APEGGA membership criteria be examined to consider registration of qualified practitioners whose educational background is in a related field.

Amendments to the resolution to read as follows:

APEGGA membership criteria for geophysicists be examined to consider registration of qualified practitioners whose educational background is in a different but related field.

Moved and seconded that Resolution No. 20 as amended be adopted.
CARRIED.

Resolution No. 21

Be it resolved that:

APEGGA go on record as favouring the development and improvement of systems of paid educational leave by:

1. Encouraging private and public sector organizations to make paid educational leave plans available to their employees, and

I. AUTRES RÉSOLUTIONS (PROPOSÉES AU COURS DE L'ATELIER)

Résolution n° 18

Que le Conseil de l'APEGGA soit prié d'écrire au ministère de l'Éducation supérieure pour appuyer les innovations que tentent d'apporter les facultés de génie et des autres départements scientifiques pour adopter leurs programmes de façon à répondre aux besoins en ingénieurs de l'Alberta.

1. amélioration des programmes de premier cycle
2. efforts pour intégrer aux programmes d'étude des périodes de travail estival
3. par introduction de programmes coopératifs
4. par introduction d'autres programmes axés sur la gestion
5. efforts pour améliorer les aptitudes des étudiants sur le plan de la communication et des relations humaines.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 18 soit adoptée.

ADOPTÉE.

Résolution n° 19

Que les compétences professionnelles soient immédiatement reconnues dans tout le Canada et que les associations provinciales d'ingénieurs soient plus souples en acceptant les qualités requises des autres provinces.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 19 soit adoptée.
REJETÉE.

Résolution n° 20

Que les critères d'admission de l'APEGGA soient réexaminés afin que puissent être admis des spécialistes qui ont fait des études dans un domaine différent mais connexe. La résolution est modifiée de la façon suivante:

Que les critères d'admission de l'APEGGA pour les géophysiciens soient réexaminés afin que puissent être admis des spécialistes qui ont fait des études dans un domaine différent mais connexe.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 20, modifiée, soit adoptée.

ADOPTÉE.

Résolution n° 21

Que l'APEGGA fasse savoir qu'elle est en faveur de l'élaboration et de l'amélioration des systèmes de congés d'étude payés

1. en encourageant les organismes privés et publics à offrir à leurs employés des plans de congés d'études payés et

2. Encouraging governments to develop legislation and regulations which will result in better access to paid educational leave by employees.

Moved and seconded that Resolution No. 21 be adopted.
CARRIED.

Resolution No. 22

Be it resolved that:

This workshop strongly urges APEGGA to identify specific concerns and to take actions necessary to project and maintain a stronger image of the professions of engineering, geology and geophysics with the least possible delay.

Moved and seconded that Resolution No. 22 be adopted.
DEFEATED.

Resolution No. 23

Be it resolved that:

APEGGA Council be requested to appoint a task force to study ways and means to further the concept of the engineering team and investigate methods whereby professional engineers, geologists and geophysicists may be encouraged to fully utilize the skills of certified engineering, geological and geophysical technologists and thereby optimize their own engineering potential.

Moved and seconded that Resolution No. 23 be adopted.
CARRIED.

ATTENDING DELEGATES

Dr. P. F. G. Adams, P. Eng.	Dean of Engineering University of Alberta
Mr. G. E. Anderson	Section Supervisor, Personnel Services Alberta Government Telephones
Mr. L. Anderson, C.E.T.	President, Alberta Society of Engineering Technologists
Mr. D. I. Andrews, P. Eng.	APEGGA Council Member
Dr. E. A. Babcock, P. Geol.	Director, Natural Resources Division Alberta Research Council
Mr. R. N. Bailey, P. Eng.	Regional Chief Engineer Canadian National Railways
Mr. D. D. Baldwin, P. Eng.	Assistant General Manager, Prod. Dept. Esso Resources Canada Limited
Dr. D. G. Bellow, P. Eng.	APEGGA Council Member
Mr. L. Berg	Director of Human Resources Luscar Limited
Mr. L. C. Blackman	Senior Manpower Analyst Employment and Immigration Canada
Mr. W. Blair, P. Geoph.	APEGGA Council Member
Dr. R. A. Bosetti	Assistant Deputy Minister Alberta Advanced Education and Manpower
Mr. J. A. Brownlee, P. Eng.	Manager of Manufacturing Ocelot Industries Ltd.

2. en encourageant les gouvernements à adopter des mesures législatives et réglementaires qui faciliteront les congés d'études rémunérés pour les employés.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 21 soit adoptée.
ADOPTÉE.

Résolution n° 22

Que le groupe de travail recommande instamment à l'APEGGA d'examiner certaines questions précises et de prendre les mesures nécessaires en vue de projeter et de maintenir une meilleure image des professions d'ingénieurs, de géologues et de géophysiciens dans les plus courts délais.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 22 soit adoptée.
REJETÉE.

Résolution n° 23

Que le Conseil de l'APEGGA soit prié de nommer un groupe d'étude pour examiner les moyens de promouvoir le concept d'équipe d'ingénieurs ainsi que les méthodes à adopter pour encourager les ingénieurs, les géologues, les géophysiciens à utiliser pleinement les compétences des techniciens certifiés en génie, en géologie et en géophysique afin d'exploiter au maximum leurs propres compétences.

Il est proposé et appuyé que la résolution n° 23 soit adoptée.
ADOPTÉE.

DÉLÉGUÉS PRÉSENTS

M. P. F. G. Adams, ing.	Doyen de la Faculté de génie Université de l'Alberta
M. G. E. Anderson	Superviseur de section, Service du personnel Alberta Government Telephones
M. L. Anderson, C.E.T.	Président, Alberta Society of Engineering Technologists
M. D. I. Andrews, ing.	Membre du Conseil de l'APEGGA
M. E. A. Babcock, ing.	Directeur, Division des ressources naturelles Alberta Research Council
M. R. N. Bailey, ing.	Ingénieur régional en chef Canadien national
M. D. D. Baldwin, ing.	Directeur général adjoint Production Esso Resources Canada Limited
M. D. G. Bellow, ing.	Membre du Conseil de l'APEGGA
M. L. Berg	Directeur des ressources humaines Luscar Limited
M. L. C. Blackman	Analyste supérieur de la Main-d'œuvre Emploi et Immigration Canada
M. W. Blair, géoph.	Membre du Conseil l'APEGGA
M. R. A. Bosetti	Sous-ministre adjoint Alberta Advanced Education & Manpower
M. J. A. Brownlee, ing.	Directeur de la fabrication Ocelot Industries Limited

Mr. J. G. Bruce, P. Eng.	Vice President of Engineering Techman Limited	M. J. G. Bruce, ing.	Vice-président, services techniques Techman Limited
Mr. D. C. Burt, P. Geoph.	APEGGA Board of Education	M. D. C. Burt, géoph.	APEGGA Board of Education
Mr. J. Butcher, P. Eng.	Senior Staff Officer Canadian Council of Professional Engs.	M. J. Butcher, ing.	Agent principal de dotation en personnel Conseil canadien des ingénieurs professionnels
Dr. C. E. Capjack, P. Eng.	Associate Dean (Planning) University of Alberta	M. C. E. Capjack, ing.	Doyen associé (Planification) Université de l'Alberta
Mr. J. L. A. Carey, P. Eng.	Vice President Montreal Engineering Company Ltd.	M. J. L. A. Carey, ing.	Vice-président Montreal Engineering Company Ltd.
Mr. R. H. Choate, P. Eng.	Vice President Alberta Power Limited	M. R. H. Choate, ing.	Vice-président Alberta Power Limited.
Hon. R. H. Cronkhite, P. Eng.	Deputy Minister Alberta Transportation	Hon. R. H. Cronkhite, ing.	Sous-ministre des Transports Alberta
Dr. G. L. Cumming, P. Geoph.	Department of Physics University of Alberta	M. G. L. sCumming, géoph.	Département de physique Université de l'Alberta
Mr. D. V. Currie, P. Geol.	APEGGA Council Member	M. D. V. Currie, géol.	Membre du Conseil de l'APEGGA
Mr. J. E. Czaja, P. Eng.	APEGGA Council Member	M. J. E. Czaja, ing.	Membre du Conseil de l'APEGGA
Mr. G. J. Desorcy, P. Eng.	Vice Chairman Energy Resources Conservation Board	M. G. J. Desorcy, ing.	Vice-président Energy Resources Conservation Board
Mr. D. A. De Wolff, P. Eng.	APEGGA Board of Education	M. D. A. De Wolff, ing.	APEGGA Board of Education
Mr. K. J. Fitzgerald, P. Eng.	Senior Vice President PARTEC Lavalin Inc.	M. K. J. Fitzgerald, ing.	Vice-président PARTEC Lavalin Inc.
Mr. D. Flexhaug	Acting Manager, Labour Market Div. Employment and Immigration Canada	M. D. Flexhaug	Directeur suppléant, division du marché du travail Emploi et Immigration Canada
Mr. W. L. Fraser, P. Eng.	Vice President, Planning & Eng. Calgary Power Limited	M. W. L. Fraser, ing.	Vice-président, planification et services techniques Calgary Power Limited
Mr. R. J. Giguere, P. Eng.	Chief Engineer Amoco Canada Petroleum Co. Ltd.	M. R. J. Giguere, ing.	Ingénieur en chef Amoco Canada Petroleum Company Ltd
Mr. R. D. Grantham, P. Eng.	Edmonton Regional Manager Reid Crowther and Partners Ltd.	M. R. D. Grantham, ing.	Directeur régional d'Edmonton Reid Crowther and Partners Limited
Mr. G. R. Gray, P. Eng.	APEGGA Council Member	M. G. R. Gray, ing.	Membre du conseil de l'APEGGA
Mr. H. N. Gray, P. Eng.	Director of Professional Services APEGGA	M. H. N. Gray, ing.	Directeur des services professionnels APEGGA
Mr. W. D. Hall, P. Eng.	APEGGA Council Member	M. W. D. Hall, ing.	Membre du conseil de l'APEGGA
Mr. S. Heaton	Engineering Manager Fluor Canada	M. S. Heaton	Directeur des services techniques Fluor Canada
Mr. R. A. Hemstock, P. Eng.	Alberta Director Canadian Council of Professional Eng.	M. R. A. Hemstock, ing.	Directeur de la section Alberta Conseil canadien des ingénieurs professionnels
Dr. G. G. L. Henderson, P. Geol.	Director, Senior Vice President Chevron Standard Limited	M. G. G. L. Henderson, géol.	Directeur, vice-président Chevron Standard Limited
Dr. T. N. Hrudehy	Associate Dean, Student Records University of Alberta	M. T. N. Hrudehy	Doyen associé, dossiers des étudiants Université de l'Alberta
Mr. R. E. Hughes, P. Eng.	Chairman, APEGGA Consulting Practice Committee	M. R. E. Hughes, ing.	Président APEGGA Consulting Practice Committee
Mr. S. A. Humeny, P. Eng.	Division Manager of Street Div. City of Calgary	M. S. A. Humeny, ing.	Directeur des services de voirie Ville de Calgary
Dr. R. N. Hunt, E.I.T.	Chairman APEGGA Peace River Branch	M. R. N. Hunt, E.I.T.	Président, section de l'APEGGA de Peace River
Mr. M. Ibrahim, P. Eng.	Director of Communications APEGGA	M. M. Ibrahim, ing.	Directeur des communications APEGGA

Mr. T. F. Jacobs, P. Eng.	APEGGA Board of Education	M. T. F. Jacobs, ing.	APEGGA Board of Education
Dr. C. R. James, P. Eng.	Chairman, Dept. of Electrical Eng. University of Alberta	M. C. R. James, ing.	Président, département du génie en électricité Université de l'Alberta
Mr. S. Jaycock, P. Eng.	Sr. Vice-President, Business Devel. Associated-Pullman Kellogg Ltd.	M. S. Jaycock, ing.	Premier vice-président, expression des affaires, Associated Pullman Kellogg Limited
Dr. E. W. Johnson, P. Eng.	Associate Dean, Student Affairs University of Calgary	M. E. W. Johnson, ing.	Doyen associé, Affaires des étudiants Université de Calgary
Mr. E. E. S. Jones, P. Eng.	Supervisor of Engineering Northwest Industries Ltd.	M. E. E. S. Jones, ing.	Superviseur de la section technique Northwest Industries Limited
Dr. J. S. Kennedy, P. Eng.	Dept. Of Mechanical Engineering University of Alberta	M. J. S. Kennedy, ing.	Département du génie mécanique Université de l'Alberta
Mr. R. A. King, P. Eng.	APEGGA Board of Education	M. R. A. King, ing.	APEGGA Board of Education
Prof. E. Krakiwsky	Head, Division of Surveying Eng. University of Calgary	M. E. Krakiwsky	Chef, Faculté de génie Université de Calgary
Mr. I. J. Krpan, P. Eng.	Chief Electrical Engineer Alberta Housing and Public Works	M. I. J. Krpan, ing.	Premier ingénieur en électricité Alberta Housing & Public Works
Dr. A. A. Levinson, P. Geol.	Dept. of Geology and Geophysics University of Calgary	M. A. A. Levinson, géol.	Département de géologie et de géophysique Université de Calgary
Dr. R. O. Lindseth, P. Geoph.	President, APEGGA	M. R. O. Lindseth, géoph.	Président, APEGGA
Dr. C. M. Lockwood, P. Eng.	Dean, Faculty of Extension University of Alberta	M. C. M. Lockwood, ing.	Doyen, services pré-universitaires Université de l'Alberta
Mr. H. Maguss, P. Eng.	Manager of Engineering Suncor Incorporated	M. H. Maguss, ing.	Directeur des services techniques Suncor Incorporated
Dr. O. P. Malik	Associate Dean, Academic University of Calgary	M. O. P. Malik	Doyen adjoint, programmes d'étude Université de Calgary
Mr. E. Mazurek, P. Eng.	APEGGA Red Deer Branch	M. E. Mazurek, ing.	Division de Red Deer, APEGGA
Mr. L. L. McClennon, P. Eng.	Manager, New Energy Resources Petrofina Canada Inc.	M. L. L. McClennon, ing.	Directeur, Nouvelles ressources énergétiques Petrofina Canada Inc.
Mr. B. McCormack, C.E.T.	Executive Director, Alberta Society of Engineering Technologists	M. B. McCormack, C.E.T.	Directeur exécutif, Alberta Society of Engineering Technologists
Mr. R. D. McDonald	Manager, Research Programs Alberta Energy and Natural Resources	M. R. D. McDonald	Directeur, Programme des recherches Alberta Energy & Natural Resources
Mr. J. R. McDougall, P. Eng.	First Vice President, APEGGA Chairman, APEGGA Board of Education	M. J. R. McDougall, ing.	Premier vice-président, APEGGA Président, APEGGA Board of Education
Mr. E. J. Miller, P. Eng.	Engineering Manager Bechtel Canada Limited	M. E. J. Miller, ing.	Directeur technique Bechtel Canada Limited
Mr. R. G. Miller	S.A.I.T.	M. R. G. Miller	S.A.I.T.
Mr. A. C. Milroy, P. Eng.	Executive Director, APEGGA	M. A. C. Milroy, ing.	Directeur exécutif, APEGGA
Mr. L. R. Miskew, P. Eng.	Manager, Production and Development Canadian Superior Oil Ltd.	M. L. R. Miskew, ing.	Directeur, production et développement Canadian Superior Oil Ltd.
Mr. R. A. Mooney, P. Eng.	Manager of Oil Sands Operations Esso Resources Canada Limited	M. R. A. Mooney, ing.	Directeur, exploitation des sables bitumineux Esso Resources Canada Limited
Mr. H. L. Morrison, P. Eng.	APEGGA Board of Education	M. H. L. Morrison, ing.	APEGGA Board of Education
Mr. L. R. Newby, P. Eng.	President Walker, Newby and Associates Ltd.	M. L. R. Newby, ing.	Président Walker, Newby & Associates Ltd.
Mr. N. Orr, P. Eng.	Vice President, Production and Eng. Chieftain Development Co. Ltd.	M. N. Orr, ing.	Vice-président, Production et services techniques Chieftain Development Co. Ltd.

Dr. F. D. Otto, P. Eng.	Chairman, Dept. of Chemical Eng. University of Alberta	M. F. D. Otto, ing.	Président, Département du génie chimique Université de l'Alberta
Mr. F. N. Perich, P. Eng.	Chairman, APEGGA Northwest Branch	M. F. N. Petich, ing.	Président, division Nord-Ouest de l'APEGGA
Prof. A. W. Peterson, P. Eng.	Dept. of Civil Engineering University of Alberta	M. A. W. Peterson, ing.	Département du génie civil Université de l'Alberta
Mr. R. I. Petrie, P. Eng.	Vice President Lummus Co. Canada Ltd.	M. R. I. Petrie, ing.	Vice-président Lummus Co. Canada Ltd.
Mr. S. S. Purvis, Q.C.	Purvis and Allford	M. S. S. Purvis, C.R.	Purvis & Allford
Mr. D. H. Quapp, P. Eng.	Assistant Registrar, APEGGA	M. D. H. Quapp, ing.	Secrétaire adjoint, APEGGA
Ms. S. A. Radu	Organization Analyst Foothills Pipe Lines (Yukon) Ltd.	M ^{me} S. A. Radu	Analyste de l'organisation Foothills Pipe Lines (Yukon) Limited
Mr. J. A. Relf, P. Eng.	Director, Manufacturing and Construction Alberta Economic Development	M. J. A. Relf, ing.	Directeur, Fabrication et construction Développement économique de l'Alberta
Mr. C. L. Rispler, P. Eng.	Manager Technical Services Hudson's Bay Oil and Gas	M. C. L. Rispler, ing.	Directeur des services techniques Hudson's Bay Oil and Gas
Mr. R. H. Savage, P. Eng.	Branch Manager Underwood McLellan (1977) Ltd.	M. R. H. Savage, ing.	Directeur de district Underwood McLellan (1977) Limited
Mr. H. B. Scott, P. Eng.	President/Chief Executive Officer Syncrude Canada Limited	M. H. B. Scott, ing.	Président-directeur général Syncrude Canada Limited
Dr. H. J. J. Seguin, P. Eng.	Dept. of Electrical Engineering University of Alberta	M. H. J. J. Séguin, ing.	Département du génie en électricité Université de l'Alberta
Mr. W. A. Slusarchuk, P. Eng.	Senior Engineer Hardy Associates (1978) Ltd.	M. W. A. Slusarchuk, ing.	Ingénieur Hardy Associates (1978) Limited
Mr. K. L. Sorensen, P. Eng.	APEGGA Council Member	M. K. L. Sorensen, ing.	Membre du conseil de l'APEGGA
Mr. E. M. Tetreau, P. Eng.	Second Vice President, APEGGA	M. E. M. Tetreau, ing.	Second vice-président, APEGGA
Mr. V. D. Theirman, P. Eng.	Chairman, EESAC	M. V. D. Theirman, ing.	Président, EESAC
Mr. J. Thomas, P. Eng.	Assistant Deputy Minister Alberta Municipal Affairs	M. J. Thomas, ing.	Sous-ministre adjoint Affaires municipales de l'Alberta
Dr. E. L. Tollefson, P. Eng.	Head, Dept. of Chemical Eng. University of Calgary	M. E. L. Tollefson, ing.	Chef, département du génie chimique Université de l'Alberta
Dr. F. H. Vitovec, P. Eng.	Chairman, Dept. of Mineral Eng. University of Alberta	M. F. H. Vitovec, ing.	Président, département du génie minier Université de l'Alberta
Mr. T. C. Waldie, P. Eng.	Manager of Engineering Dow Chemical Co. of Canada Limited	M. T. C. Waldie, ing.	Directeur de la section technique Dow Chemical Company of Canada Limited
Mr. P. H. Walker, P. Eng.	Commissioner, Engineering and Utilities City of Edmonton	M. P. H. Walker, ing.	Commissaire, services publics et techniques Cité d'Edmonton
Mr. W. Wankel, P. Eng.	APEGGA Lethbridge Branch	M. W. Wankel, ing.	Division de Lethbridge de l'APEGGA
Dr. M. A. Ward, P. Eng.	Dept. of Civil Engineering University of Calgary	M. M. A. Ward, ing.	Département du génie civil Université de l'Alberta
Mr. E. J. Wiggins, P. Eng.	AOSTRA	M. E. J. Wiggins, ing.	AOSTRA
Dr. L. L. Williams, P. Eng.	Director of Career Development, APEGGA	M. L. L. Williams	Directeur du développement professionnel APEGGA
Mr. F. Williamson, P. Eng.	Vice President, N.A.I.T.	M. F. Williamson, ing.	Vice-président, N.A.I.T.
Mr. M. G. Woolfrey, P. Eng.	Engineering Supervisor (Prod. and Trans.) Canadian Western Natural Gas Co. Ltd.	M. M. G. Woolfrey, ing.	Superviseur des services techniques (prod. et trans.) Canadian Western Natural Gas Co. Ltd.
Dr. A. H. Younger, P. Eng.	Vice President Dome Petroleum Limited	M. A. H. Younger, ing.	Vice-président Dome Petroleum Limited
Mr. W. Zukowsky, P. Eng.	Refinery Manager Imperial Oil Enterprises Ltd.	M. W. Zukowsky, ing.	Directeur de raffinerie Imperial Oil Enterprises Limited

NOTES OF AN ADDRESS
GIVEN TO THE DISTRICT MEETING OF APEGGA
ON TUESDAY, SEPT. 9, 1980
BY
JOHN R. McDOUGALL, P. ENG., PRESIDENT

TEXTE D'UNE ALLOCUTION
PRONONCÉE LORS DE LA RÉUNION DE DISTRICT DE L'APEGGA
LE MARDI 9 SEPTEMBRE 1980
PAR
JOHN R. McDOUGALL, ING. P., PRÉSIDENT

THE MEMBERSHIP EXPLOSION

Introduction

Ladies and Gentlemen, one of the responsibilities of a president is to regularly address meetings of members to pass on some "wisdom" or other. Whether or not what I have to offer today is wisdom or something else is up to you. In any case, I am here to pay some of my dues for the honour you have shown in selecting me as your president for this year.

And what a year it is! We have tried and think we have now resolved the differences between ourselves and the architects. We continue to explore relations with the technologists. Alberta and indeed all of Western Canada is poised to take off if *only* some of our politicians would give just a little and allow things to start moving. In the meantime we are facing the impact as firms position themselves for the boom they anticipate.

All of this has repercussions for our Association in terms of direct impacts and long term implications. These are what I plan to look at this afternoon. In so doing,

- 1) Let us talk numbers. What is going to be required in the way of engineering manpower for Alberta projects and how does this fit with Canadian needs?
- 2) What are the implications of these needs? Where will the personnel come from? What problems are created for the Association in terms of qualification assessments and how do we ensure performance? What will it mean for discipline and enforcement activities?
- 3) What steps should APEGGA and you as members take to ensure that our standards are appropriate, strong and well enforced? How can we encourage governments to create a climate that will stimulate necessary and productive investment and the related growth of meaningful opportunities for our members.
- 4) What if our scenario is wrong and things don't occur in ways that they presently seem to be heading. Should we be concerned if one of the major sponsors really does decide to walk away?

A Scenario of Development for Alberta

Over the last several months, I have compiled from press reports, applications and discussions, a list of projects that are being considered over the next decade for Alberta. One can produce similar data for Canada as a whole.

These data and those of others confirm that growth in Alberta is expected to be extensive certainly for the next decade and probably for many years thereafter. You are all familiar with many of the "mega projects" proposed—Cold Lake, Foothills and Alsands are the most obvious. What we begin to see as we add some of the smaller expenditures are at least as currently proposed a truly remarkable concentration of capital spending.

L'EXPLOSION DES AFFILIATIONS

Introduction

Mesdames et messieurs, un président a entre autres responsabilités celle de prendre la parole dans les réunions générales pour faire entendre la voix de la sagesse. A vous de juger si mes propos sont des conseils de sagesse ou autre chose. Quoi qu'il en soit, je suis ici pour vous payer une partie du tribut que je vous dois pour m'avoir fait l'honneur de me choisir président pour cette année.

Et quelle année! Nous pensons être parvenus à résoudre les divergences qui nous opposaient aux architectes. Nous continuons à étudier la question des rapports avec les technologues. L'Alberta, et tout l'Ouest canadien, en fait, seraient disposés à démarrer si *seulement* les hommes politiques intéressés faisaient un pas en avant et leur donnaient le feu vert. Dans l'intervalle, nous restons devant cet obstacle tandis que les entreprises se préparent à l'explosion prévue.

Et tout cette situation a des répercussions sur notre association, tant dans l'immédiat qu'à long terme. C'est ce dont je veux parler cet après-midi.

- 1) De combien d'ingénieurs aurons-nous besoin pour réaliser les projets de l'Alberta et est-ce compatible avec les besoins canadiens?
- 2) Quelles en sont les répercussions? D'où nous viendra le personnel? Quels problèmes posera à l'Association l'évaluation des compétences et comment s'assurera-t-elle du rendement? Qu'en sera-t-il de la mise en application et de la discipline?
- 3) Quelles mesures l'APEGGA et ses membres devraient-ils prendre pour assurer l'opportunité, la force et la bonne application de nos normes? Comment pouvons-nous encourager les gouvernements à créer un climat qui stimule les investissements productifs dont nous aurons besoin et favorise l'augmentation des possibilités offertes à nos membres.
- 4) Qu'advient-il si notre scénario se révèle erroné et que les choses ne prennent pas la tournure prévue. Devrions-nous nous préoccuper de ce qu'un des grands bailleurs de fonds décide de se retirer?

Scénario de développement pour l'Alberta

Au cours des derniers mois à partir d'articles de journaux, de demandes et de discussions, j'ai dressé une liste de projets envisagés pour l'Alberta dans la prochaine décennie. On pourrait produire des données semblables pour l'ensemble du Canada.

Ces données et celles d'autres personnes confirment la vaste croissance prévue pour l'Alberta, chose certaine dans la prochaine décennie et probablement bien des années après. Vous connaissez tous bien bon nombre des «super-projets» proposés dont ceux de Cold Lake, de la Foothills et d'Alsands sont les plus évidents. En ajoutant quelques-unes des petites dépenses on constate, du moins dans le cadre des propositions actuelles, une concentration vraiment remarquable d'immobilisations.

Municipal/Government Services

Hospital, Health Services	\$310 million
Rapid Transit	400 million
Major Commercial	2,000 million plus
Mining Coal	1,000 million
Forest Products	1,200 million
Cement	80 million
Hydrocarbon	25,000 million (includes 3 oil sand plants)
Power Generation	<u>7-8,000 million</u>
Total	38 billion

(en milliers de dollars)

Services municipaux/gouvernementaux	
Hôpitaux, services de santé	310
Transport rapide	400
Grands projets de construction commerciale	2,000
Charbon	1,000
Produits forestiers	1,200
Ciment	80
Hydrocarbures	25,000 (comprend 3 usines de sables bitumineux)
Production d'énergie	<u>7-8,000</u>
Total	38 milliards

These estimates of mine are concentrated in the current decade naturally and do not include things such as the high speed rail link under consideration for the Edmonton/Calgary corridor or the major infrastructure requirements associated with these major developments. What we can see then is capital spending for major projects *alone* in the vicinity of 5 billion per year on average for the next decade (not including commercial and infrastructure and residential construction). This compares to current peak year activity of about 5 billion in all categories. In addition, Albertans will participate in projects such as the Alaska Highway Pipeline (allowed for only Alberta portion in my estimate), Q and M pipeline, Arctic Pilot Project, Beaufort Sea development or east coast work. Similarly, I have excluded export business from Alberta firms.

If we include those areas, \$100 billion expenditures become a realistic number for Alberta involvement. Using typical ratios for involvement by management and engineering personnel, this would suggest 30-40,000 man years of employment of some 3-4,000 personnel. Considering the ratio of engineers to other technical and supervisory skills, this translates into 1150 to 1550 engineering positions.

Expanding our perspectives to Canada as a whole, investment projections go as high as \$1.5 trillion over 20 years, or at least so suggests the Royal Bank in a recent forecast. This number is not strictly comparable to mine since they are dealing with escalated dollars. All of this translates into a Canadian demand for technical manpower, and especially engineers, of unprecedented proportions. After all factors are considered, requirements for engineers are very large indeed.

Alberta AEM forecasts base level demands, without consideration of mega projects, averages 5.2% or an average 650 engineers over the period 1980-85. When we include the mega projects, required growth moves up to 1100 to 1200 annually. Finally, as projects in other parts of Canada are included, the numbers near 1800-2000 per year demand including the effects of attrition.

If we believe recent forecasts by MOSST of national demands for engineers, Alberta will be responsible for 30-50% of the growth of Canadian technical manpower.

Les prévisions se limitent évidemment à la décennie actuelle, et excluent des éléments comme la ligne ferroviaire envisagée pour le couloir Edmonton/Calgary, ou les principaux besoins des grands projets en matière d'infra-structure. Donc, les immobilisations pour les grands projets *seulement* avoisine en moyenne les \$5 milliards par an pour la prochaine décennie (en excluant la construction commerciale et la construction d'infra-structures et d'habitations), ce qui est comparable aux \$5 milliards de cette année dans toutes les catégories. En outre, les Albertains participeront à des projets comme le pipe-line de la route de l'Alaska (qui n'intervient que pour la partie albertaine dans mes prévisions), le pipe-line Q & M, le projet pilote de l'Arctique, l'exploitation de la mer de Beaufort ou les travaux de la côte est. De même ai-je exclu les exportations des entreprises d'Alberta.

Mais si nous incluons ces secteurs, \$100 milliards serait un chiffre réaliste pour les dépenses liées à la participation de l'Alberta. En utilisant des ratios typiques de participation de la part de la direction et du personnel en génie, cela voudrait dire de 30 à 40 000 années-hommes, soit de 3 à 4 000 travailleurs. Vu la proportion d'ingénieurs par rapport aux autres techniciens et surveillants, il y aurait de 1150 à 1550 postes d'ingénieur.

Dans l'ensemble du Canada, les investissements pourraient s'élever jusqu'à \$1,5 billions sur 20 ans; c'est du moins ce que laisse entendre la Banque Royale dans de récentes prévisions. Ce chiffre n'est pas strictement comparable au mien, car il s'agit dans ce cas de dollars révisés. Tout cela traduit au Canada une demande sans précédent de main-d'œuvre technique, et notamment d'ingénieurs. Et tout bien considéré, le besoin d'ingénieur est effectivement très grand.

D'après les prévisions de l'AEM de l'Alberta, les demandes de base seraient en moyenne de 5,2% (super-projets exclus), soit 650 ingénieurs pour la période de 1980 à 1985. En incluant les super-projets, la croissance requise serait de 1 100 à 1 200 ingénieurs par an. Enfin, si l'on englobe les projets des autres parties du Canada, la demande serait de 1 800 à 2 000 par an et ce, compte tenu de la réduction naturelle des effectifs.

Selon les récentes prévisions du M.E.S.T. quant à la demande nationale d'ingénieurs, l'Alberta représentera entre 30% et 50% de la croissance de la main-d'œuvre technique canadienne.

Not all of these requirements are likely to be met by Alberta residents, but by our statistics considering new registrations, most of them seem to be. A factor which confuses the issue is that many registered members are not practising engineering, at least as we have defined it in assessing these needs. Some would suggest as many as half of our members do other things. What this means if it is true, is that much of the engineering work will have to be done outside the province.

The Implications of Demand

APEGGA is growing at a rate second to none in Canada. For the last several years, the net annual increase in membership has been averaging 1800. At the same time, engineering graduates from Alberta universities have ranged from about 300 in 1975—76 to 500 in 1979. Nationally, engineering graduates numbered about 4,000 from 1975—77 and rose to 5400 by 1979. It is obvious that such number are *not* adequate to meet demands, especially when we remember that many engineers do not enter or remain in engineering and that attrition through death or retirement probably costs in the order of 1—2,000 per year. Thus immigration has played a significant role in Canada. From the late 1960-s to the mid 1970's, immigration played a major role in meeting Canada's engineering needs. Average inflow was 2000 during this period. More recently immigration has declined—to 700 in 1978 and 800 in 1979.

At the same time as immigration is declining, university enrollments are limited by available facilities and staff. A conundrum is presented. While we would like to do the work here in Alberta, ideally giving Albertans the opportunity, it is not possible except through the use of non-Canadians.

APEGGA has taken the position that immigration is not necessarily undesirable but should be such that in the case of temporary workers, Canadians capture the key skills areas either directly or through requirements for transfer of technological skills to Canadians as a condition on the work permit.

Recognizing that we cannot supply our needs from within our existing membership or through graduation from our universities means that we must screen the majority of applicants more extensively than would be the case for local graduates when we know their education background and the firm with which they have gained their experience.

This translates into two problems for the applicant. One is processing time and the other is a higher degree of uncertainty as to final results. This may create hard feelings among the applicants, especially if they see this as restricting their entrance and therefore their livelihood.

However the Association can't afford to restrict its vigilance if we wish to remain a self-governing profession. We must ensure that our standards are maintained by returning minimum entry qualifications that so far as possible prevents public injury.

Tous ces besoins ne sont pas susceptibles d'être satisfaits par des Albertains, mais la plupart semblent l'être d'après nos statistiques, qui tiennent compte des nouvelles inscriptions. Un facteur qui embrouille la question, c'est que de nombreux membres autorisés n'exercent pas, du moins d'après notre évaluation des besoins. D'aucuns affirment qu'au moins la moitié de nos membres font autre chose. Si c'est vrai, une grande partie des travaux en génie devra être effectuée à l'extérieur de la province.

Conséquences de la demande

L'APEGGA s'agrandit à un rythme sans égal au Canada. Ces dernières années, il y a en moyenne une augmentation annuelle nette des affiliations de 1800. Pour ce qui est des diplômés en génie d'universités albertaines, leur nombre est passé de quelque 300 en 1975-1976 à 500 en 1979. À l'échelle nationale, ils sont passés d'environ 4000 en 1975-1977 à 5400 en 1979. De toute évidence, ce n'est pas suffisant pour répondre à la demande, notamment parce que de nombreux ingénieurs ne se lancent pas ou ne restent pas en génie, et que la réduction naturelle des effectifs imputable aux décès ou aux retraites est de 1000 à 2000 par an. L'immigration joue donc un rôle important au Canada. Entre la fin des années 60 et le milieu des années 70, l'immigration a contribué grandement à satisfaire aux besoins du Canada en ingénieurs. Au cours de cette période, nous avons accueilli en moyenne 2000 immigrants, mais ce nombre est passé à 700 en 1978 et à 800 en 1979.

À la diminution de l'immigration s'ajoute une limitation des inscriptions universitaires, imputable au manque d'installations et de personnel. Le problème se résume donc à ceci: nous aimerions faire tout le travail en Alberta (et idéalement en donner la chance à des Albertains), mais ce n'est possible qu'en faisant appel à des non-Canadiens.

L'APEGGA estime que l'immigration n'est pas nécessairement à rejeter; toutefois, dans le cas des travailleurs temporaires, les postes clés devraient être confiés à des Canadiens, directement ou par l'entremise des immigrants, qui seraient tenus de transmettre aux Canadiens leurs connaissances techniques pour obtenir un permis de travail.

Comme nous ne pouvons satisfaire à nos besoins grâce à nos membres ou aux diplômés d'universités, nous devons trier la majorité des requérants plus strictement que les diplômés locaux dont nous connaissons les antécédents scolaires et l'employeur chez qui ils ont acquis leur expérience.

Mais cela pose deux problèmes au requérant: premièrement, il doit attendre que sa demande soit étudiée et deuxièmement, il est plus incertain des résultats finals. On pourrait donc créer chez lui une tension, notamment s'il y voit un obstacle à son acceptation, donc à son gagne-pain.

Seulement l'Association ne peut se permettre de laisser tomber sa vigilance si nous voulons conserver à notre profession son autonomie. Nous devons assurer le maintien de nos normes en conservant des critères d'admissibilité minimums qui, dans la mesure du possible, empêchent tout préjudice public.

This places a very onerous role on our registration section and on the Board of Examiners. They are dealing with 2 — 300 applications per month and all must be carefully considered. In a recent article, I outlined some of the problems they face, especially in dealing with applicants educated outside Canada and the U.S. I won't repeat those comments today except to say that we are sensitive to the concerns that are raised and do try to deal with them but our bottom line has got to be public safety and welfare. This is the area that deserves real attention. Let us look at our standards, at discipline and at enforcement.

Standards—set to ensure minimum level of knowledge, experience, judgement

- because a profession requires the application of incomplete info and experience = decision
- public has neither knowledge or experience so we become self regulating.

This means enforcement to ensure those who practise are registered and therefore controlled.

Also means discipline where members demonstrate conduct unbecoming to a member.

Both enforcement and discipline activities increase with growth.

Enforcement

more opportunities because of inadequate supply of members

Discipline

members tend to try to do more to fill the gap marginal (or inexperienced) may provide services below standards.

Enforcement requires vigilance. Client and purveyor of services are not likely to tell us they are outside the law. Also requires communications so that potential clients know they should not retain unqualified practitioners.

Discipline—also requires vigilance and public awareness.

- seems to be occurring because case load is growing very rapidly
- may be leading us to need for second standard.

Using analogy to apprentice and journeyman or intern and doctor, there is a growing awareness that our standards as they sit may not be adequate for the times.

I favour a second level of professional certification where services are being supplied directly to a third party as client. This could be achieved through an extended experience requirement or through an internship program wherein references and credentials are more closely scrutinized.

Cela met le service des inscriptions et le Conseil des examinateurs dans une position très difficile. En effet, ceux-ci traitent de 2 à 3 000 demandes par mois, qui doivent toutes être étudiées soigneusement. Dans un récent article, j'ai décrit quelques-uns des problèmes auxquels ils font face, notamment dans le traitement des demandes de personnes diplômées de l'extérieur du Canada et des États-Unis. Je ne reprendrai pas cet article, mais disons simplement que nous sommes sensibles aux préoccupations soulevées et essayons effectivement d'en tenir compte; mais notre premier souci se doit d'être la sécurité et le bien-être du public, qui mérite toute notre attention. Examinons maintenant nos normes, leur application ainsi que la discipline.

Normes établies pour assurer un niveau minimal de connaissances, d'expérience et de jugement

- parce qu'une profession doit appliquer l'équation incomplète qui met «information et expérience = décision»
- parce que le public n'a ni les connaissances ni l'expérience nécessaires d'où la nécessité d'une auto-réglementation.

Mises en application, pour assurer que ceux qui exercent sont inscrits, donc contrôlés.

Ce qui veut aussi dire discipline pour les cas où leur membre ferait preuve d'inconvenance envers un autre membre.

La mise en application et la discipline augmentent avec la croissance du groupe.

Mise en application

Davantage de possibilités vu l'insuffisance du nombre de membres.

Discipline

Les membres ont tendance à essayer d'en faire plus pour combler le fossé. Les ingénieurs marginaux (ou inexpérimentés) peuvent fournir des services qui ne répondent pas aux normes.

La mise en application exige de la vigilance. Les clients et les fournisseurs de services ne sont pas susceptibles de nous dire qu'ils sont hors la loi. La mise en application exige aussi des communications, de sorte que les clients éventuels sachent qu'ils ne doivent pas retenir les services d'ingénieurs non qualifiés.

La discipline, elle aussi, exige de la vigilance ainsi qu'une sensibilisation du public.

- il semble que la discipline s'impose à cause de l'augmentation rapide du nombre de cas
- peut nous conduire à la nécessité d'établir de secondes normes.

Par analogie avec l'apprenti et l'ouvrier, ou l'interne et le médecin, on constate de plus en plus que nos normes ne sont peut-être pas adaptées aux conditions actuelles.

Je préconise un deuxième niveau d'accréditation professionnelle pour les services directement fournis à un tiers (le client). On pourrait exiger de ces ingénieurs plus d'expérience, ou encore un programme d'internat, qui permet de vérifier de plus près les attributions et les titres de créance.

The net impact would be either to make our membership more exclusive i.e. don't register everyone with education and two years or make part of our membership more select through a mechanism such as "Professional Engineering Fellow". Then tie to requirement to have or be supervised by a P. Eng. Fellow if services to be offered to third party.

Leaving this very real area of concern let me close by giving you my thoughts about the downside. What if major projects continue to face the hurdles they are currently experiencing? What if a sponsor decides the whole thing is just not worthwhile? That he can't continue to spend 50 or 75 or 100 million dollars per year on faith?

In a very preliminary assessment, I have concluded that turning off one of the projects would soon ripple through the economy of Alberta. The problem is what the ripples will look like.

To date, Alberta has not suffered as a result of indecision. Sponsors and potential suppliers of goods and services have been stockpiling resources — especially people — in anticipation of what is to come. Much of the commercial construction that has filled the trough to date is also speculation.

To me, this implies that if a slowdown comes, — and I think it will in just a few months if something isn't resolved soon — we will see a significant indirect impact as well as a direct one.

Not only will the project and its construction managers and consultants feel the pinch, so will commercial and residential construction, so will municipal developers, so will municipal engineers and so will many others.

This translates into perhaps 1250 engineering positions. Some would be absorbed into other ventures, but it would certainly put an abrupt halt to things such as signing bonuses and relocation allowances which have become the norm.

Certainly it will cut off the pot of gold that some of our marginal professionals seem to be abusing, and through over-supply, increase the standards of service our members provide — probably the only benefit from a slowdown. Then we would have less need for any solution.

If we are to avoid the gloom and doom of such a slowdown, we are going to have to encourage our governments to establish the rules of the game. If we wish Alberta and Canada to develop, perhaps we should be more active in suggesting the rules of the game. How long can we afford to delay the replacement of 2 billion dollars per year of imported oil through construction of an oil sands plant? Can we afford to throw away the pools of skills that have been brought together?

Ce qui aurait pour effet net, soit de rendre l'affiliation à notre association plus exclusive (en n'acceptant pas tous ceux qui ont de l'instruction et deux années d'expérience), soit d'en rendre une partie plus sélecte par un mécanisme comme le «*Professional Engineering Fellow*». Il y aurait ensuite assujettissement aux exigences, et surveillance par un P.E.F. si les services sont offerts à un tiers.

Voilà pour cette préoccupation très réelle. En conclusion, permettez-moi d'aborder les aspects négatifs et de vous donner mon opinion. Qu'advient-il si les grands projets continuent à se heurter aux obstacles qu'ils rencontrent actuellement? Qu'arrivera-t-il si un bailleur de fonds décide que toute l'affaire n'est pas valable et qu'il ne peut continuer à dépenser \$50, \$75 ou \$100 millions par année sur de simples présomptions de réussite?

Après une évaluation rapide, j'en ai conclu que mettre un terme à l'un des projets aurait tôt fait d'avoir des répercussions sur l'économie albertaine, mais quelles répercussions?

A ce jour, l'Alberta n'a pas souffert de l'indécision qui règne. Les bailleurs de fonds et les éventuels fournisseurs de biens et de services ont accumulé des ressources, notamment des ressources humaines, en vue de ce qui s'en vient. Une grande partie de la construction commerciale qui s'est faite à ce jour représente aussi de la spéculation.

A mon sens, cela veut dire que s'il advient un ralentissement, et je pense qu'il y en aura un dans quelques mois si on ne règle pas quelque chose bientôt, nous en subirons de graves conséquences, tant directes qu'indirectes.

Non seulement le projet lui-même et les entrepreneurs et experts-conseils, mais aussi la construction commerciale et résidentielle, les promoteurs municipaux, les ingénieurs municipaux, et bien d'autres en subiront les conséquences.

Ce qui toucherait peut-être 1 250 postes d'ingénieurs. Certains ingénieurs seraient engagés par d'autres entreprises, mais le ralentissement mettrait certainement fin à des avantages comme les primes de signature et les indemnités de réinstallation, qui sont aujourd'hui la règle plutôt que l'exception.

Il bloquerait la mine d'or dont certains de nos professionnels indépendants semblent abuser mais, à cause du surnombre qu'il créerait, permettrait d'élever les normes des services fournis par nos membres — ce qui serait probablement le seul avantage. On aurait alors encore moins besoin de solution.

Pour éviter les écueils d'un tel ralentissement, nous devons encourager nos gouvernements à déterminer les règles du jeu. Si nous voulons que l'Alberta et le Canada se développent, nous devrions peut-être proposer des règles plus activement. Pendant combien de temps pouvons-nous permettre d'importer 2 milliards de dollars de pétrole par année en attendant la construction d'installations pour l'exploitation des sables bitumineux? Pouvons-nous permettre de renvoyer toutes les compétences que nous avons réunies?

Canada has a strong natural resource advantage that can be used to promote world scale manufacturing facilities and technology. We can use these mega projects in Alberta and Canada to achieve jobs, technology, control of our economy and an improved quality of life.

Let us hope we don't miss the chance. Let us work to see that we don't.

Le Canada jouit de nombreuses ressources naturelles, avantage qu'il peut utiliser pour promouvoir à l'échelle mondiale des installations et techniques de fabrication. Nous pouvons utiliser ces super-projets en Alberta et au Canada pour créer des emplois et des techniques, contrôler notre économie et améliorer notre qualité de vie.

Espérons que nous ne raterons pas cette chance. Nous devons y voir.

From Community Employment Services of Alberta:

Mr. Stephen Crocker, Manager.

From the Indian Association of Alberta:

Mr. Keith Chiefmoon, Vice-President;

Mr. Chris Nicolas.

Evening Sitting

From the Alberta Association of Social Workers:

Ms. Gayle James, President.

From the Alberta Status of Women Action Committee:

Ms. Dorothy Constable, Vice-President.

From the Metis Association of Alberta:

Mrs. Sam Sinclair, President.

From the Native Outreach Programme:

Ms. Muriel Stanley-Venne, Executive Director.

De Community Employment Services of Alberta:

M. Stephen Crocker, directeur.

De l'Indian Association of Alberta:

M. Keith Chiefmoon, vice-président;

M. Chris Nicolas.

Séance du soir

De l'Alberta Association of Social Workers:

M^{me} Gayle James, président.

De l'Alberta Status of Women Action Committee:

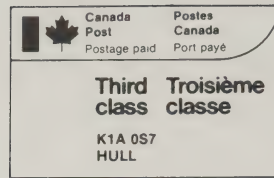
M^{me} Dorothy Constable, vice-président.

De la Metis Association of Alberta:

M^{me} Sam Sinclair, président.

Du Native Outreach Programme:

M^{me} Muriel Stanley-Venne, directeur exécutif.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Cœur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

WITNESSES—TÉMOINS

Afternoon Sitting

From the Alberta Hospital Association:

Mrs. Jannice Moore, Director of Management Analysis and Planning Services;

Ms. Brenda Laing, Information Officer, Alberta Association of Registered Nurses.

From the Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA):

Mr. J. R. McDougall, President;

Mr. G. R. Gray, 1st Vice-President;

Mr. L. L. Williams, Director of Career Development;

Mr. A. C. Murray, Executive Director and Registrar.

From the Canadian Institute of Food Science and Technology (CIFST):

Mr. F. M. Brinklund, Chairman.

From the Alberta Research Council:

Mr. H. W. Habgood, Special Assistant, Liaison with Universities.

(Continued on the previous page)

Séance de l'après-midi

De l'Alberta Hospital Association:

M^{me} Jannice Moore, directeur des services de l'analyse de gestion et de la planification;

M^{me} Brenda Laing, agent d'information, Alberta Association of Registered Nurses.

De l'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA):

Mr. J. R. McDougall, président;

Mr. G. R. Gray, 1^{er} vice-président;

Mr. L. L. Williams, directeur du développement des carrières;

Mr. A. C. Murray, directeur exécutif et registraire.

De l'Institut canadien de science et technologie alimentaire (ICSTA):

Mr. F. M. Brinklund, président.

Du Alberta Research Council:

Mr. H. W. Habgood, adjoint spécial, Liaison avec les universités.

(Suite à la page précédente)

BINDING SECT.

OCT 13 1983

